

 Bundeskanzleramt

Bericht der Bundesregierung betreffend den Abbau von Benachteiligungen von Frauen

Berichtszeitraum 2017/2018

Wien, 2019

Inhalt

Vorwort der Bundesregierung	3
Einleitung	4
1 Maßnahmen der Bundesministerien und des Bundeskanzleramts	7
1.1 Ergebnisse der Erhebung für die Maßnahmen 2017/2018.....	7
1.1.1 Methodik	7
1.1.2 Ergebnisse	9
Wie viele Maßnahmen wurden für den Berichtszeitraum 2017/2018 gemeldet bzw. evaluiert?	9
Analyse nach Zielgruppen.....	9
Analyse nach Themenkreisen	12
Analyse nach Art der Maßnahmen.....	20
Analyse nach zeitlicher Zuordnung der Maßnahme	21
Analyse nach Budgetumfang	22
Analyse nach Finanzierungsform	25
Analyse nach Evaluierung der genannten Maßnahmen	26
1.2 Vergleich mit den Vorjahresberichten	27
1.3 Zusammenfassende Darstellung	29
2 Maßnahmen der Ministerien	32
2.1 Überblick	32
2.2 Bundeskanzleramt (BKA)	33
2.3 Bundesministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit und Konsumentenschutz (BMASGK).....	67
2.4 Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Forschung (BMBWF)	81
2.5 Bundesministerium für Europa, Integration und Äußeres (BMEIA).....	94
2.6 Bundesministerium für Finanzen (BMF).....	103
2.7 Bundesministerium für öffentlichen Dienst und Sport (BMöDS).....	107
2.8 Bundesministerium für Inneres (BMI)	110

2.9 Bundesministerium für Verfassung, Reformen, Deregulierung und Justiz (BMVRDJ)	116
2.10 Bundesministerium für Nachhaltigkeit und Tourismus (BMNT)	119
2.11 Bundesministerium für Landesverteidigung (BMLV)	131
2.12 Bundesministerium für Verkehr, Innovation und Technologie (BMVIT).....	135
2.13 Bundesministerium für Digitalisierung und Wirtschaftsstandort (BMDW).....	140
Anhang 1 Erhebungsblatt 2017/2018	146
ERHEBUNGSBLATT	148
1. Genauer Titel der Maßnahme	148
2. Beschreibung des Inhalts, der Ziele und der Ergebnisse der Maßnahme (in mind. zehn Zeilen)	148
3. Welche Zielgruppe(n) von Frauen soll(en) erreicht werden?	148
4. Zuordnung der Maßnahme zu den folgenden Themenkreisen	148
5. Zuordnung der Maßnahme zu den folgenden Maßnahmenarten*	149
6. Zeitliche Einordnung der Maßnahme	150
7. Angaben zum Budget	150
8. Art der Finanzierung	151
9. Dokumentation und Evaluierung der Maßnahme	151
Abkürzungen.....	153
Abbildungsverzeichnis	154
Tabellenverzeichnis	155
Impressum	156

Vorwort der Bundesregierung

Durch das „Bundesgesetz über Berichte der Bundesregierung betreffend den Abbau von Benachteiligungen von Frauen“ (BGBl. Nr. 837/1992) bekennt sich der Bund zu einem umfassenden Abbau bestehender gesellschaftlicher, familiärer und wirtschaftlicher Benachteiligungen. Damit einher geht die Verpflichtung der Bundesregierung, jedes zweite Kalenderjahr dem Nationalrat über entsprechende Maßnahmen und Aktivitäten zu berichten. Dabei sind folgende Maßnahmen der Ministerien zu beschreiben:

- Maßnahmen zur Schaffung von Einrichtungen, die es Frauen und Männern ermöglichen, ihre familiären Verpflichtungen mit ihrer Berufstätigkeit zu vereinbaren;
- Sozialpolitische Maßnahmen, die Benachteiligungen von Frauen in Hinblick auf den Umstand, dass sie Mütter sind oder sein können, abbauen;
- Allgemeine Maßnahmen zur Existenzsicherung, vor allem für die Fälle des Alters, der Invalidität und der Arbeitslosigkeit;
- Maßnahmen zur Durchsetzung der Gleichbehandlung im Arbeitsleben;
- Aktive Frauenförderungsmaßnahmen in allen gesellschaftlichen Bereichen (insbesondere in den Bereichen Arbeitsmarkt, Wissenschaft, Kunst und Kunstförderung, Bildung).

In diesem Sinne dokumentiert das „Bundesgesetz über Berichte der Bundesregierung betreffend den Abbau von Benachteiligungen von Frauen“ (BGBl. Nr. 837/1992) die Notwendigkeit und die gesetzten Maßnahmen zum schrittweisen Abbau von gesellschaftlichen, familiären und wirtschaftlichen Benachteiligungen. Der Bericht wird seit 1992 veröffentlicht. Zur Erhebung der gesetzten Maßnahmen und Aktivitäten wurden die Bundesministerien und das Bundeskanzleramt um Meldung von im Berichtszeitraum gesetzten externen Maßnahmen ersucht.

Einleitung

Durch das „Bundesgesetz über Berichte der Bundesregierung betreffend den Abbau von Benachteiligungen von Frauen“ (BGBl. Nr. 837/1992) bekennt sich der Bund zu einem umfassenden Abbau bestehender gesellschaftlicher, familiärer und wirtschaftlicher Benachteiligungen und verpflichtete er sich dazu, jedes zweite Kalenderjahr dem Nationalrat über entsprechende Maßnahmen und Aktivitäten zu berichten. Dabei sind nach § 2 Abs. 2 folgende Maßnahmen¹ der Ministerien zu beschreiben:

- Vereinbarkeit: Maßnahmen zur Schaffung von Einrichtungen, die es Frauen und Männern ermöglichen, ihre familiären Verpflichtungen mit ihrer Berufstätigkeit zu vereinbaren;
- Benachteiligungen: Sozialpolitische Maßnahmen, die Benachteiligungen von Frauen in Hinblick auf den Umstand, dass sie Mütter sind oder sein können, abbauen;
- Soziale Sicherheit: Allgemeine Maßnahmen zur Existenzsicherung, vor allem für die Fälle des Alters, der Invalidität und der Arbeitslosigkeit;
- Gleichbehandlung: Maßnahmen zur Durchsetzung der Gleichbehandlung im Arbeitsleben;
- Aktive Frauenförderung: Aktive Frauenförderungsmaßnahmen in allen gesellschaftlichen Bereichen (insbesondere in den Bereichen Arbeitsmarkt, Wissenschaft, Kunst und Kunstförderung, Bildung).

Das „Bundesgesetz über Berichte der Bundesregierung betreffend den Abbau von Benachteiligungen von Frauen“ (BGBl. Nr. 837/1992) ist in Zusammenhang mit dem Bundesverfassungsgesetz über das unterschiedliche Pensionsantrittsalter von Frauen und Männern zu sehen (vgl. Bundesverfassungsgesetz über unterschiedliche Altersgrenzen von männlichen und weiblichen Sozialversicherten BGBl. Nr. 832/1992). 1992 wurde festgelegt, dass unterschiedliche Altersgrenzen weiblicher und männlicher Versicherter zulässig sind, wie auch die Angleichung des niedrigeren Frauenpensionsantrittsalters an jenes der Männer: Für Frauen im ASVG-System, Gewerbetreibende und Bäuerinnen wird das gesetzliche Pensionsantrittsalter ab 2024 schrittweise bis 2033 von bisher 60 Jahren auf 65 Jahre angehoben und damit an jenes der Männer angeglichen;² die vorzeitige Alterspension wird bereits ab 2019 schrittweise

¹ Für den gegenständlichen Bericht wurden ausschließlich jene Maßnahmen der Ressorts erhoben, die nach außen wirken ("externe" Maßnahmen). Demgegenüber ist der Stand der Verwirklichung der Gleichbehandlung und Frauenförderung im Bundesdienst Gegenstand des "Bundes-Gleichbehandlungsberichts", dessen gesetzliche Basis § 12a des Bundes-Gleichbehandlungsgesetzes (BGBl. Nr.100/1993 idgF) sowie die Verordnung der Bundesministerin für Frauenangelegenheiten (BGBl. Nr.774/1993) sind.

² § 1 Bundesverfassungsgesetz über unterschiedliche Altersgrenzen von männlichen und weiblichen Sozialversicherten, BGBl. Nr. 832/1992.

angepflichtet.³ Begründet wird der Aufschiebung der Pensionsaltersangleichung bzw. der im Gesetz vorgesehene Stufenplan damit, dass die schematische und sofortige Gleichstellung von Frauen und Männern nicht dem Gleichheitsgrundsatz entspräche und der Schutz des Vertrauens der weiblichen Versicherten in eine über Jahrzehnte geltende Differenzierung Vorzug habe.⁴

Ziel des Bundesverfassungsgesetzes über unterschiedliche Altersgrenzen von männlichen und weiblichen Sozialversicherten ist deshalb die Aufrechterhaltung des niedrigeren Regelpensionsalters für Frauen, solange dies aufgrund der gesellschaftlichen, familiären und ökonomischen Benachteiligung erforderlich ist. Denn bis heute ist die faktische Gleichstellung – gesellschaftlich und wirtschaftlich – nicht Realität. Das Problem liegt tiefer als in einer bloßen Angleichung des Pensionsantrittsalters, nämlich in der anhaltenden Benachteiligung von Frauen im Erwerbsleben und (dadurch bedingte) durchschnittlich niedrigeren Pensionsleistungen. Die Notwendigkeit der besseren Integration von Frauen in den Arbeitsmarkt betrifft dabei den gesamten Erwerbsverlauf – insbesondere die Hauptideerwerbsphase, in der etwa auch Kinder zu betreuen sind, aber auch die (Wieder-) Eingliederung älterer Arbeitnehmerinnen. Frauen können im Alter erst dann länger im Arbeitsmarkt (und auf entsprechend gut bezahlten Arbeitsplätzen) verbleiben, wenn es tatsächlich gelungen ist, sie über den gesamten Erwerbsverlauf gut in den Arbeitsmarkt zu integrieren und bestehende Barrieren jedweder Art abzubauen. So ist die Einkommensschere noch nicht geschlossen – der „Gender Gap“ erstreckt sich als Ergebnis typischer Frauenerwerbsverläufe (Ausfallzeiten, Teilzeitarbeit, etc.) bis ins Pensionssystem. Frauen sind darüber hinaus weiterhin einer Mehrfach-Belastung ausgesetzt, eine vollständige Gleichbehandlung von Frauen und Männern ist *bis dato* nicht umgesetzt. Es gilt somit, die Benachteiligungen für Frauen während des Erwerbslebens auszugleichen.

In diesem Sinne dokumentiert das „Bundesgesetz über Berichte der Bundesregierung betreffend den Abbau von Benachteiligungen von Frauen“ (BGBl. Nr. 837/1992) die Notwendigkeit und die gesetzten Maßnahmen zum schrittweisen Abbau von gesellschaftlichen, familiären und wirtschaftlichen Benachteiligungen. Der Bericht wird seit 1992 veröffentlicht. Seit dem Bericht 2009/2010 wird für die Maßnahmen Erfassung von Seiten der Bundesministerien und des Bundeskanzleramts ein eigens dafür entwickeltes Erhebungsblatt verwendet. Dies soll die Vergleichbarkeit der Maßnahmen und der Meldungen seitens der Ressorts sicherstellen. In den vergangenen Berichtszeiträumen wurden darüber hinaus folgende Schwerpunktthemen gewählt und gesondert präsentiert:

- 2007/08 Mädchen
- 2009/10 Arbeitsmarkt

³ § 2 Bundesverfassungsgesetz über unterschiedliche Altersgrenzen von männlichen und weiblichen Sozialversicherten, BGBl. Nr. 832/1992.

⁴ Betroffen von der Anhebung des Pensionsantrittsalters sind Frauen ab dem Geburtsdatum 2. Dezember 1963; für Frauen, die ab 2. Juni 1968 oder später geboren wurden, gilt dann eine Altersgrenze von 65 Jahren. Für weibliche Beamte gilt dies schon jetzt (vgl. § 13 Beamten-Dienstrechtsgesetz 1979).

- 2011/12 Gender Budgeting
- 2013/14 Sozioökonomische Situation von Frauen

Es gilt darauf hinzuweisen, dass Gegenstand der Berichte ausschließlich sogenannte „externe“ Maßnahmen sind, die seitens der Ministerien und des Bundeskanzleramtes im jeweiligen Berichtszeitraum nach außen gesetzt wurden. Interne Maßnahmen zur Frauenförderung werden nicht in den Bericht aufgenommen. In den vorliegenden Bericht wurden darüber hinaus ausschließlich jene Maßnahmen aufgenommen, die während des Erhebungszeitraums initiiert oder weitergeführt wurden und die explizit Frauen oder die Förderung der Gleichstellung betreffen. Es werden die einzelnen Maßnahmen der Bundesministerien und des Bundeskanzleramtes entlang bestimmter Kategorien und Kriterien beschrieben, um möglichst umfassende und vergleichbare Informationen zu erhalten. Die Tragweite der berichteten Maßnahmen ist sehr unterschiedlich und reicht von der Veröffentlichung von Berichten, über Gesetzesänderungen bis zu mehrjährigen Förderungsprogrammen.

1 Maßnahmen der Bundesministerien und des Bundeskanzleramts

In diesem Teil des Berichts erfolgt eine detaillierte Darstellung der für den Berichtszeitraum 2017/2018 von den Ministerien und dem Bundeskanzleramt gemeldeten externen Maßnahmen. Es folgt eine Beschreibung und Kategorisierung der gemeldeten Maßnahmen ohne jegliche Evaluierung bzw. Bewertung. Bezugnahmen auf die einzelnen Ministerien oder das Bundeskanzleramt erfolgen unter Verwendung der Akronyme. Eine Erklärung findet sich im Abkürzungsverzeichnis.

1.1 Ergebnisse der Erhebung für die Maßnahmen 2017/2018

1.1.1 Methodik

Die hierin erfolgte Darstellung der in den Jahren 2017 und 2018 gesetzten Aktivitäten zum Abbau der Benachteiligungen von Frauen erfolgt anhand der von den Ministerien gemeldeten Maßnahmen. Dabei werden ausschließlich externe Maßnahmen berücksichtigt. Nicht behandelt werden etwaige interne Maßnahmen der Ministerien, periodenfremde Maßnahmen, Maßnahmen anderer Akteurinnen (z.B. Länder, Gemeinden, NGOs, AMS, etc.), soweit diese nicht zusammen mit den Ministerien gesetzt wurden, und nicht gemeldete (und daher im Rahmen des Berichts nicht erfasste) Maßnahmen. Zu beachten ist, dass in einigen Kategorien mögliche Mehrfachnennungen zu Überschneidungen in den ausgewerteten Bereichen führen können und somit die Anzahl der Meldungen nicht mit der Maßnahmenanzahl übereinstimmen muss.

Anhand vorgefertigter Erhebungsblätter wurden die Bundesministerien und das Bundeskanzleramt im Dezember 2018 ersucht, eine Aufstellung ministerieller Maßnahmen zum Abbau der Benachteiligungen von Frauen für den Berichtszeitraum 2017/2018 zu veranlassen. Diese beinhaltet folgende Eckdaten:

- Titel der jeweiligen externen Maßnahme,
- Inhalt,
- Ziele und Ergebnisse,
- Zielgruppe,
- Themenkreis,
- Maßnahmenart,
- Zeithorizont,
- Budget,

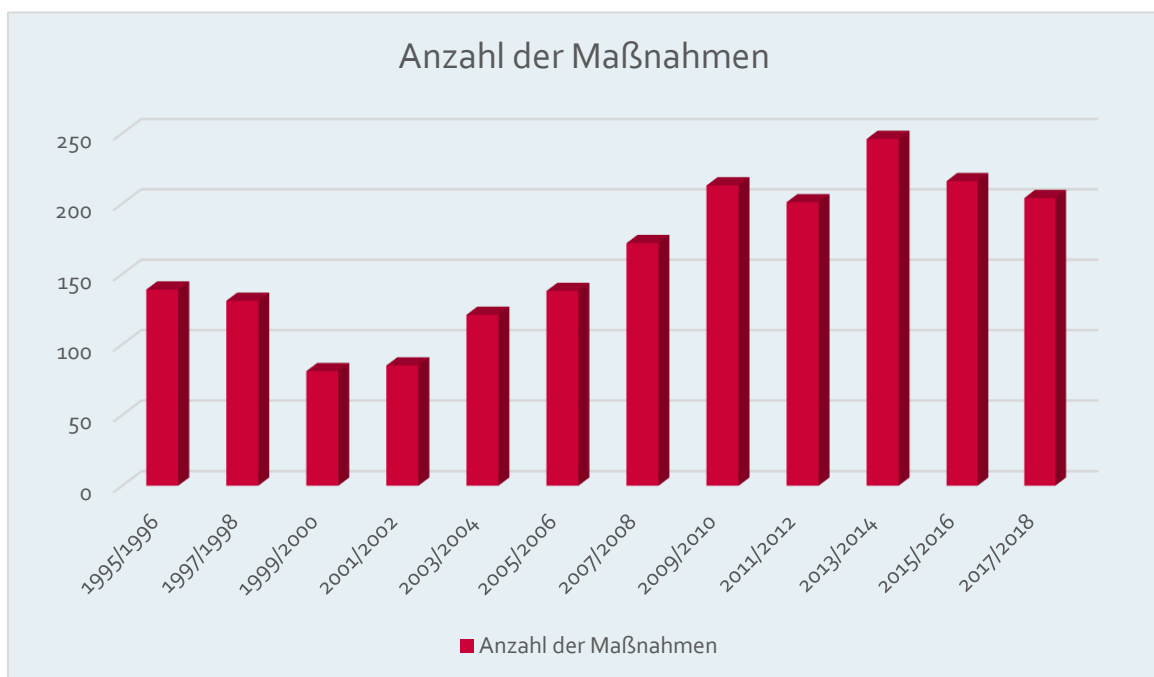
- Finanzierung,
- Evaluierung.

1.1.2 Ergebnisse

Wie viele Maßnahmen wurden für den Berichtszeitraum 2017/2018 gemeldet bzw. evaluiert?

Im Rahmen der Fragebogenerhebung wurden von Seiten der Ministerien insgesamt 216 Maßnahmen gemeldet. Nach Ausscheiden periodenfremder, doppelt gemeldeter bzw. ausschließlich für den öffentlichen Dienst vorgesehener Maßnahmen wurden insgesamt 204 externe Maßnahmen zum Abbau von Benachteiligungen von Frauen für den Berichtszeitraum 2017 und 2018 in den vorliegenden Bericht aufgenommen. Somit ist im Vergleich zu dem in der letzten Periode gesetzten Maßnahmenvolumen (im Vergleich: 216 externe Maßnahmen im Berichtszeitraum 2015/16) ein leichter Rückgang zu verzeichnen.

Abbildung 1 Überblick über die Anzahl der Maßnahmen im Zeitverlauf



Quelle: Eigene Darstellung basierend auf: Bericht Betreffend den Abbau von Benachteiligungen von Frauen 1995-1996 S. 8; 1997-1998 S. 4; 1999-2000 S. 11f; 2001-2002 S. 12; 2003-2004 S. 5; 2005-2006 S. 15; 2007-2008 S. IV; 2009-2010 S. iii; 2011-2012 S. ii.; 2013-2014 S. 71, 2015-2016 S. 8.

Analyse nach Zielgruppen

Im standardisierten Erhebungsblatt waren Zielgruppen pro Maßnahme zu beschreiben; eine kategorische Zuordnung war nicht vorgegeben. In der Folge wurde der Versuch einer Gliederung unternommen. Dabei ist anzumerken, dass sich Maßnahmen oftmals nicht an eine Zielgruppe allein richten. Darüber hinaus sind die gemeldeten Maßnahmen allein schon themenbedingt frauenorientiert, wobei sich manche primär ausschließlich an Frauen und andere an Frauen und Männer richten. Diese Zielgruppen wurden somit nebst anderen Zielgruppen mehrfach genannt.

Tabelle 1 Maßnahmen nach Zielgruppen

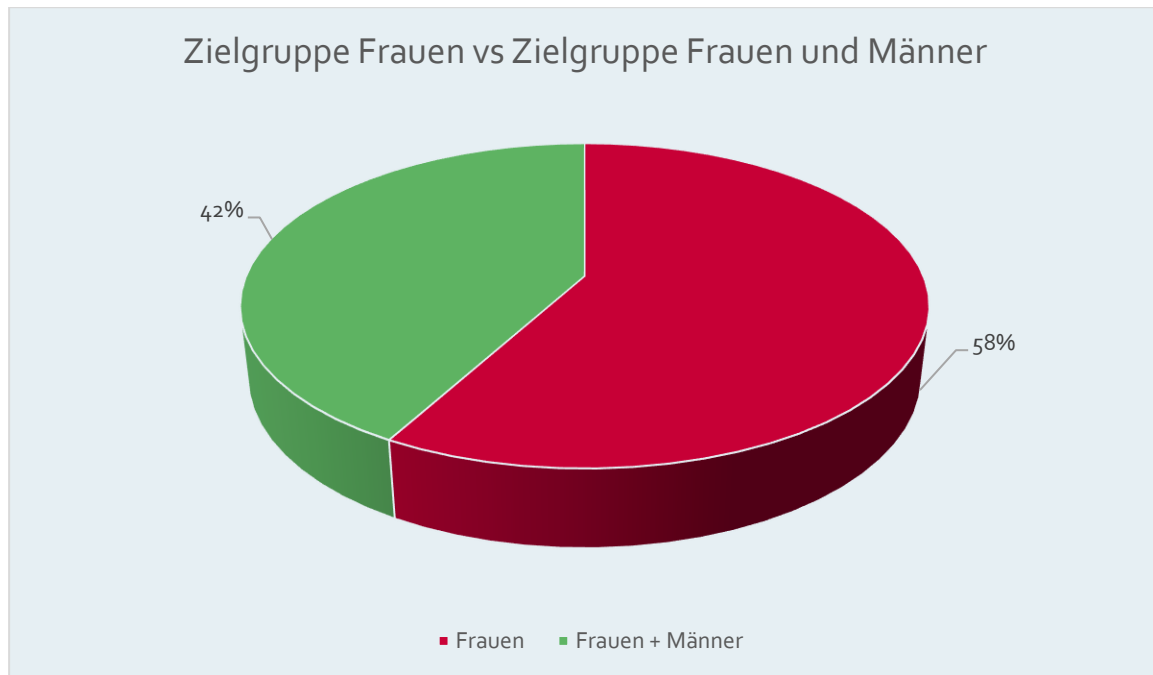
Zielgruppe	Anzahl
Frauen (allgemein)	65
Frauen und Männer	47
MitarbeiterInnen von Organisationen	39
(interessierte) Öffentlichkeit	23
Mädchen/ SchülerInnen	37
MultiplikatorInnen	28
Mütter und/oder Väter/ Eltern	23
Von Gewalt Betroffene	33
ForscherInnen	13
Migrantinnen/Muslimas/ Drittstaatsangehörige	16
UnternehmerInnen	6
Ältere Frauen	8
ArbeitnehmerInnen/ Berufstätige	14
Arbeitslose/-suchende	16
LehrerInnen	8
KünstlerInnen	5
PolitikerInnen	3
Pflegepersonen	9
Menschen mit Behinderungen	12

Quelle: EIGENE DARSTELLUNG BASIEREND AUF: AUSZUG AUS DER FRAGEBOGENERHEBUNG IN DEN RESSORTS
(BERICHTSZEITRAUM 2017/18)

Filtert man die eingegangenen Meldungen nach den in den Erhebungsblättern angeführten Zielgruppen, so scheinen in den Jahren 2017 und 2018 am häufigsten neben der zu erwartenden Vielfachnennung der Zielgruppe Frauen (65 Nennungen) auch Maßnahmen

auf, die sich sowohl an Frauen als auch Männer (47 Nennungen) richten (vgl. Tabelle 1 bzw. Abbildung 2). Maßnahmen, die sich an Frauen und Männer richten, sind im Vergleich zu den Jahren 2015/16 gesunken (66 Nennungen im Berichtszeitraum 2015/16).

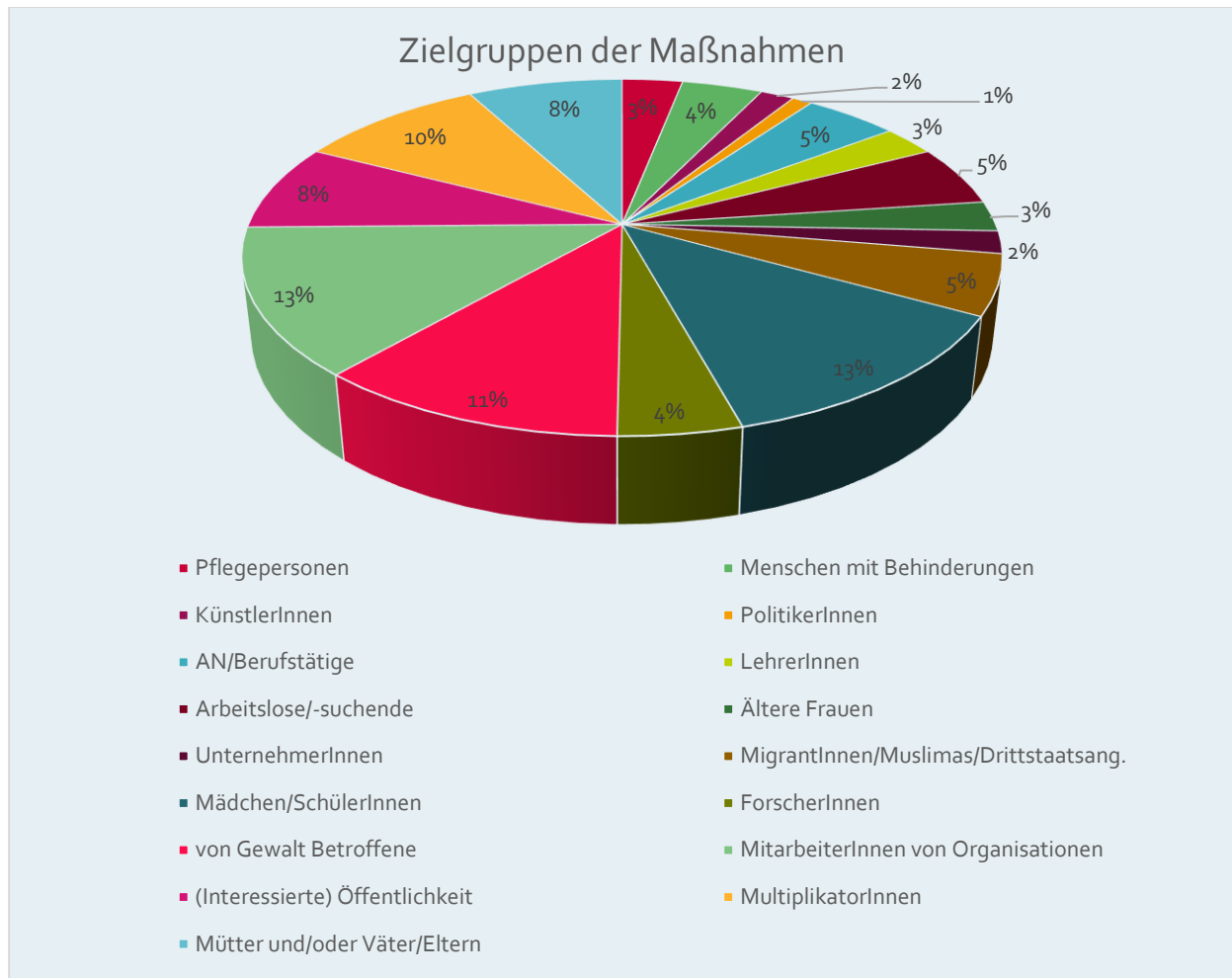
Abbildung 2 Maßnahmen mit Zielgruppe Frauen vs. Zielgruppe Frauen und Männer



Quelle: Eigene Darstellung basierend auf: Auszug aus der Fragebogenerhebung in den Ressorts (Berichtszeitraum 2017/18)

Wie in Abbildung 3 dargestellt, richtet sich die Mehrheit der Maßnahmen an MitarbeiterInnen verschiedener Institutionen oder Organisationen (39 Nennungen), Mädchen/SchülerInnen (37 Nennungen), von Gewalt Betroffene (33 Nennungen) und die interessierte Öffentlichkeit sowie Eltern (je 23 Nennungen).

Abbildung 3 Maßnahmen nach Zielgruppen



Quelle: Eigene Darstellung basierend auf: Auszug aus der Fragebogenerhebung in den Ressorts (Berichtszeitraum 2017/18)

Es ist darauf hinzuweisen, dass es sich bei der Zielgruppenbeschreibung um eine subjektive Einschätzung handelt. Letzteres betrifft sowohl die Zielgruppenbeschreibung durch die einmeldenden Stellen als auch die darauf basierende Auswertung und Kategorisierung.

Analyse nach Themenkreisen

Im Erhebungsblatt konnte jede Maßnahme einem oder mehreren Themenkreisen nach dem „Bundesgesetz über Berichte der Bundesregierung betreffend den Abbau von Benachteiligungen von Frauen“ (BGBl.Nr. 837/1992) zugeordnet werden. Dabei orientierten sich die im Erhebungsblatt angeführten Themenvorschläge an den Bereichen, in denen nach gesetzlichem Auftrag ein Abbau der Benachteiligungen von Frauen untersucht werden soll. Somit konnten die Maßnahmen folgenden fünf Kategorien zugeordnet werden:

- "Vereinbarkeit",
- "Benachteiligungen",
- "Soziale Sicherheit",
- "Gleichbehandlung"
- "Aktive Frauenfördermaßnahmen"

Die Themenkreise sind in Tabelle 2 näher dargestellt. Der letzte Themenkreis – „aktive Frauenfördermaßnahmen“ – weist aufgrund der damit verbundenen Maßnahmenvielfalt eine weitere Untergliederung in zwölf verschiedene gesellschaftliche Teilbereiche auf und fällt in der Folge unverhältnismäßig größer als die anderen Themenkreise aus (vgl dazu auch Abbildung 4).

Tabelle 2 Maßnahmen nach Themenkreisen

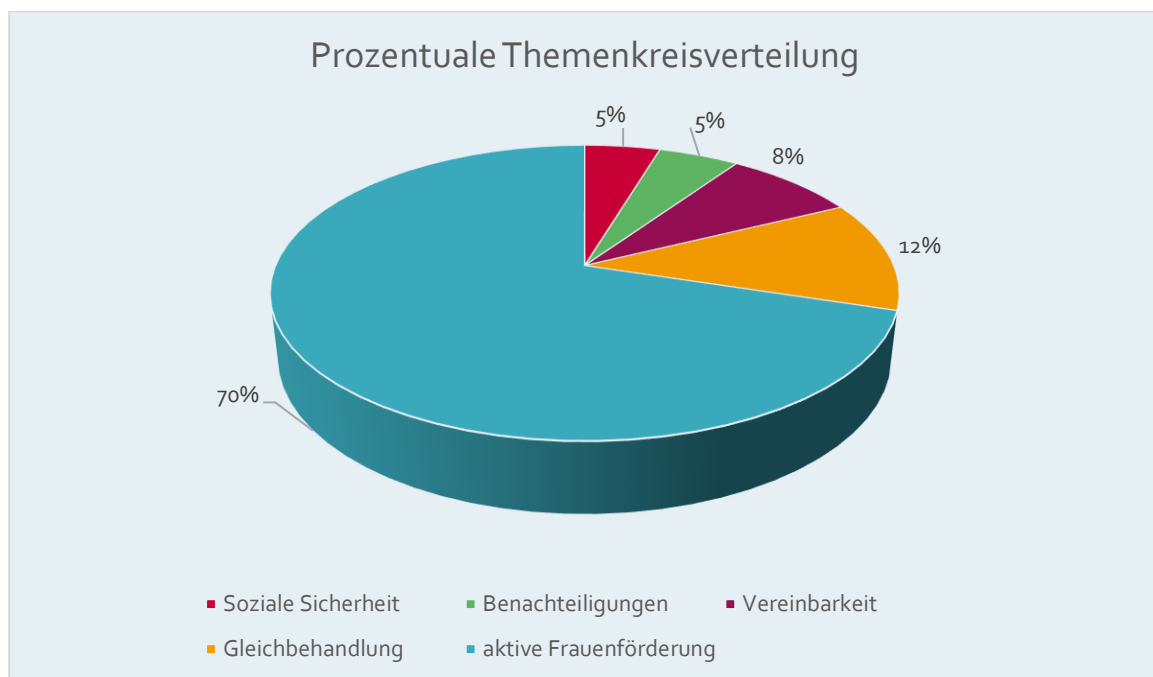
Themenkreis	Anzahl
Vereinbarkeit: Schaffung von Einrichtungen und Maßnahmen, die es Männern und Frauen ermöglichen, ihre familiären Verpflichtungen mit ihrer Berufstätigkeit zu vereinbaren	51
Benachteiligungen: Sozialpolitische Maßnahmen, welche die Benachteiligungen von Frauen in Hinblick auf den Umstand, dass sie Mütter sind oder sein können, abbauen	31
Soziale Sicherheit: Allgemeine Maßnahmen für Frauen zur Existenzsicherung, vor allem für die Fälle des Alters, der Invalidität und der Arbeitslosigkeit	29
Gleichbehandlung: Maßnahmen zur Durchsetzung der Gleichbehandlung im Arbeitsleben	76
Aktive Frauenförderungsmaßnahmen in allen gesellschaftlichen Bereichen und zwar:	440
Schulische und berufliche Bildung	63
Arbeitsmarkt	76
Wohnen	12
Gesundheit	23
Mobilität	15
Sexismus/Gewalt	56
Gleichberechtigte Lebensformen	35
Wissenschaft	32
Kunst und Kunstförderung	18
Politik	28
Öffentlicher Dienst	42
Sonstige Maßnahmen	40

QUELLE: EIGENE DARSTELLUNG BASIEREND AUF: AUSZUG AUS DER FRAGEBOGENERHEBUNG IN DEN RESSORTS (BERICHTSZEITRAUM 2017/18)

Wie in Tabelle 2 dargestellt, sprechen teilweise mehr Maßnahmen bestimmte Teilbereiche des Themenkreises „aktive Frauenförderung“ an als die anderen Themenkreise (vgl. Position der Themenkreise „Vereinbarkeit“, „Benachteiligungen“ und „Soziale Sicherheit“). Stellt man die Teilbereiche der „aktiven Frauenförderung“ den Themenkreisen gleich, so sind die Teilbereiche „Gleichbehandlung im Arbeitsleben“ und „Arbeitsmarkt“ (je 76 Zuordnungen) die meistgewählten Bereiche, gefolgt von „Bildung“ (63 Zuordnungen) und „Sexismus/Gewalt“ (56 Zuordnungen).

Abbildung 4 zeigt, dass in den Jahren 2017 und 2018 die meisten Maßnahmen dem Themenkreis der „aktiven Frauenförderung“ (440 Zuordnungen) zugeordnet wurden. In den Themenkreisen „Gleichbehandlung“, „Vereinbarkeit“, „Benachteiligungen“ und „Soziale Sicherheit“ wurden jeweils 76, 51, 31 und 29 Zuordnungen vorgenommen. Da sie unverhältnismäßig ausschlagen würden, werden die Teilbereiche des Themenkreises „aktive Frauenförderung“ in den Folgegrafiken als gleichwertig mit den Themenkreisen dargestellt.

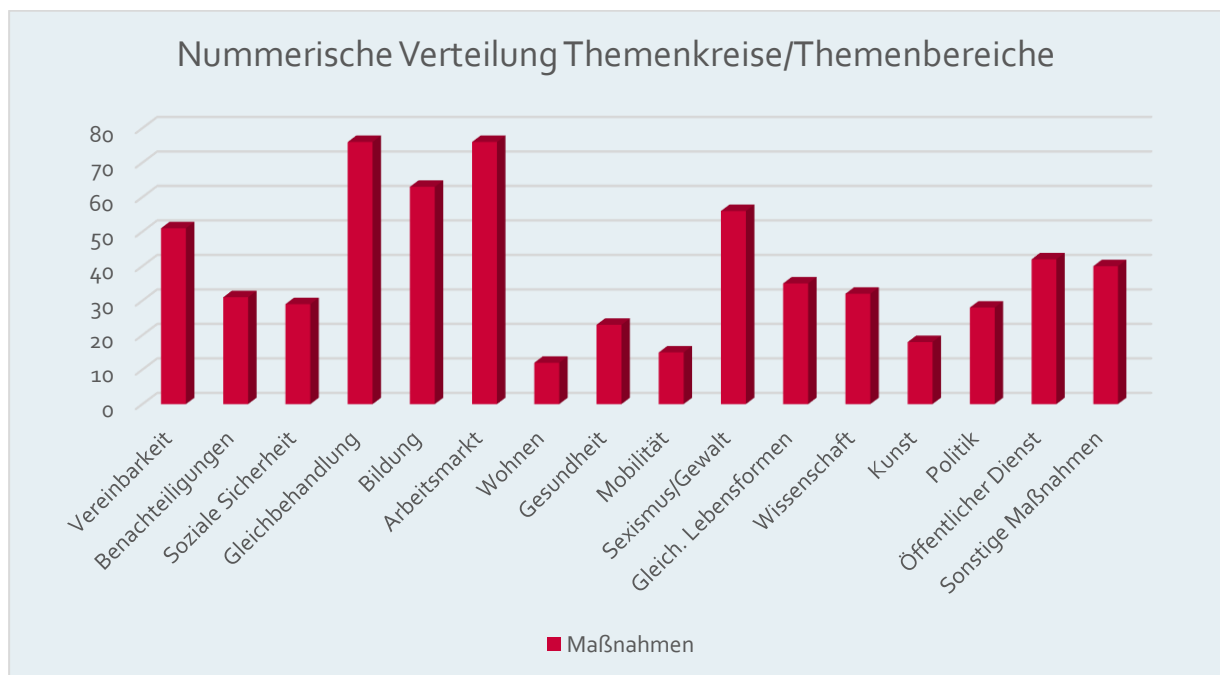
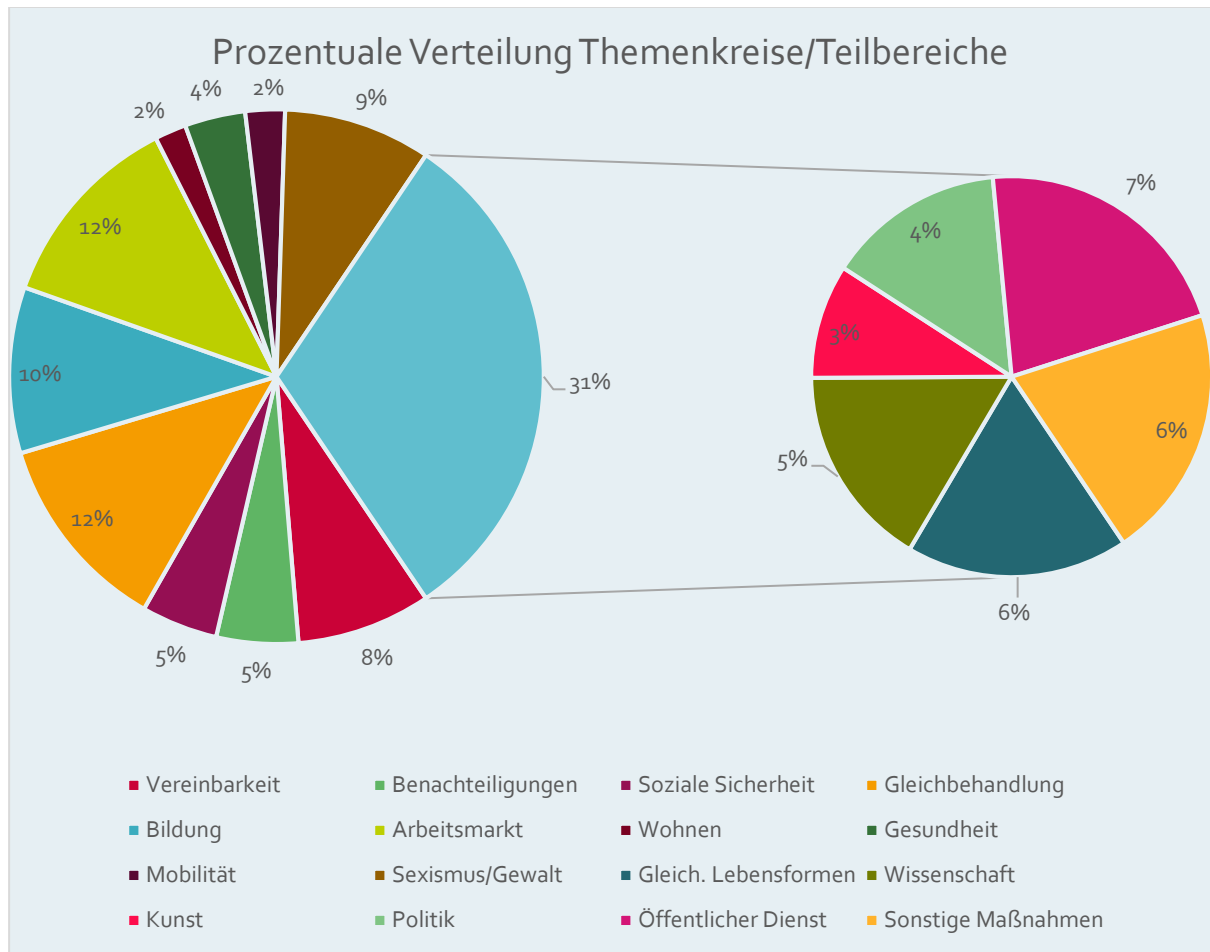
Abbildung 4 Prozentuale Themenkreisverteilung

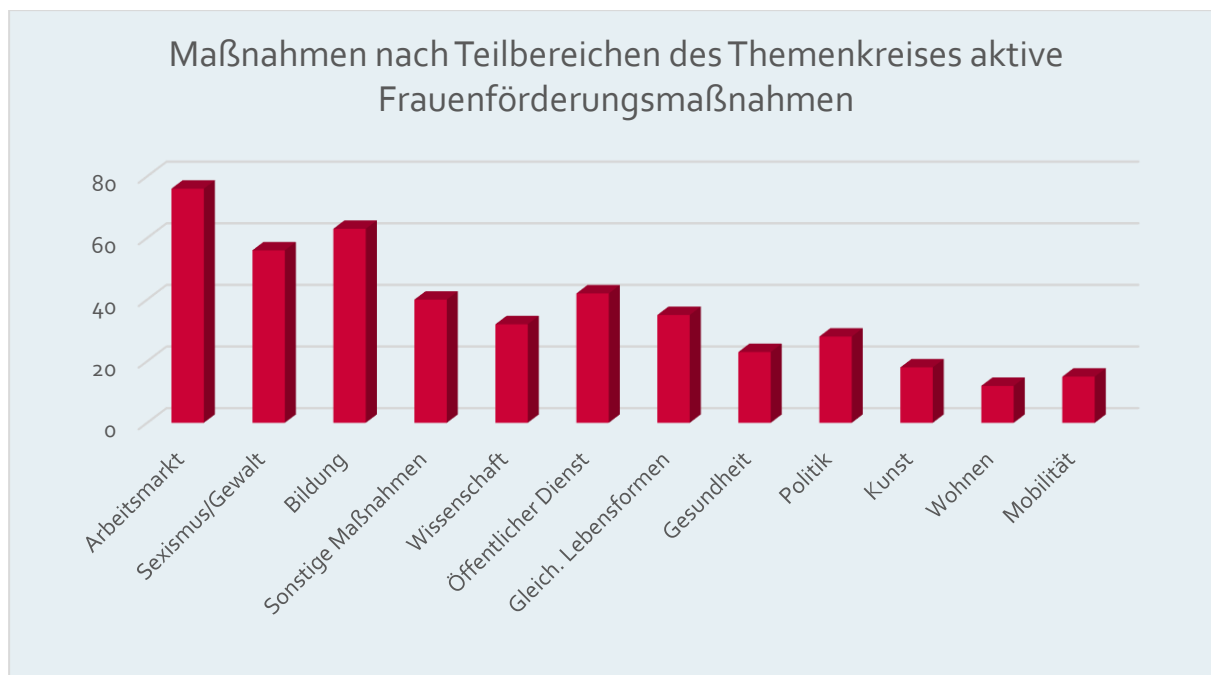


Quelle: Eigene Darstellung basierend auf: Auszug aus der Fragebogenerhebung in den Ressorts (Berichtszeitraum 2017/18)

Die Verteilung der Themenkreise und Teilbereiche wird in Abbildung 5 sowohl im Hinblick auf die prozentuale als auch auf die numerische Verteilung dargestellt. Themenkreise und Teilbereiche wurden in der Wertung gleichbehandelt. Abbildung 5 illustriert auch, dass innerhalb der „aktiven Frauenförderung“ die Maßnahmen am häufigsten den Teilbereichen „Arbeitsmarkt“ (76 Maßnahmen), „schulische und berufliche Bildung“ (63 Maßnahmen), „Sexismus und Gewalt“ (56 Maßnahmen), „Öffentlicher Dienst“ (42 Maßnahmen) und „Gleichberechtigte Lebensformen“ (35 Maßnahmen) zugeordnet wurden. Der Teilbereich „Sonstige Maßnahmen“ macht ebenso einen hohen Anteil aus (40).

Abbildung 5 Verteilung der Maßnahmen nach Themenkreis und Teilbereich

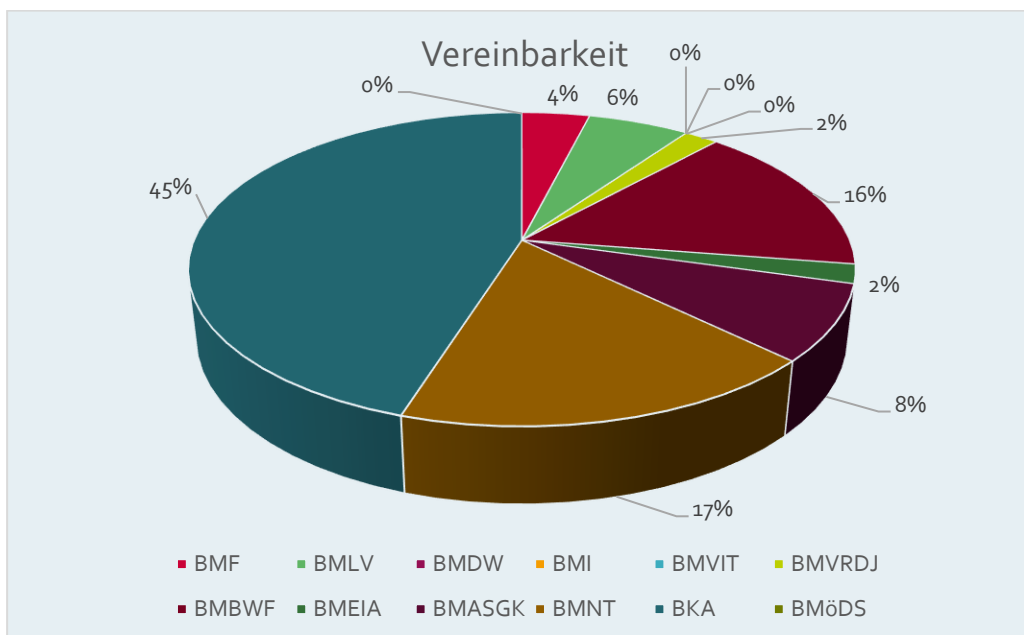
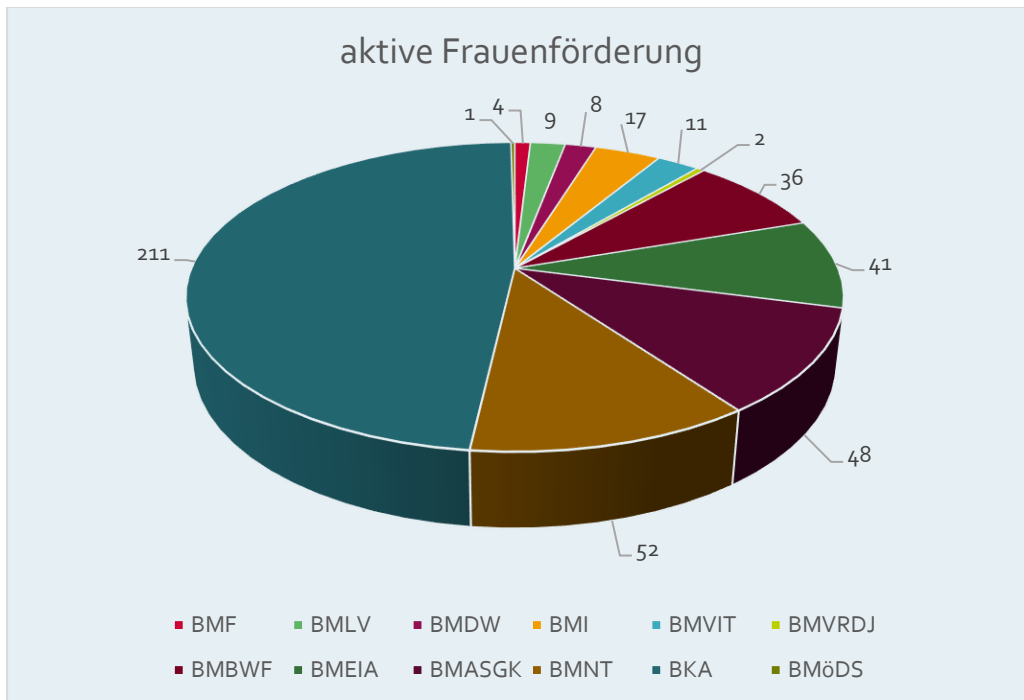


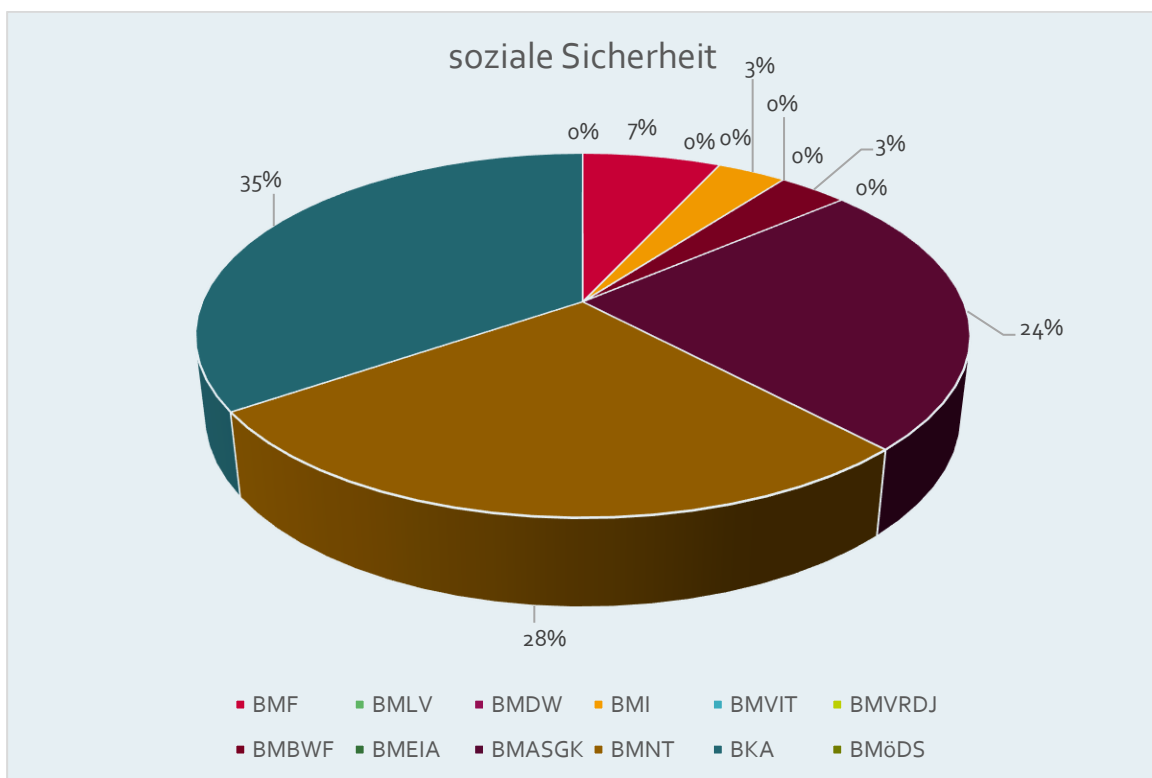
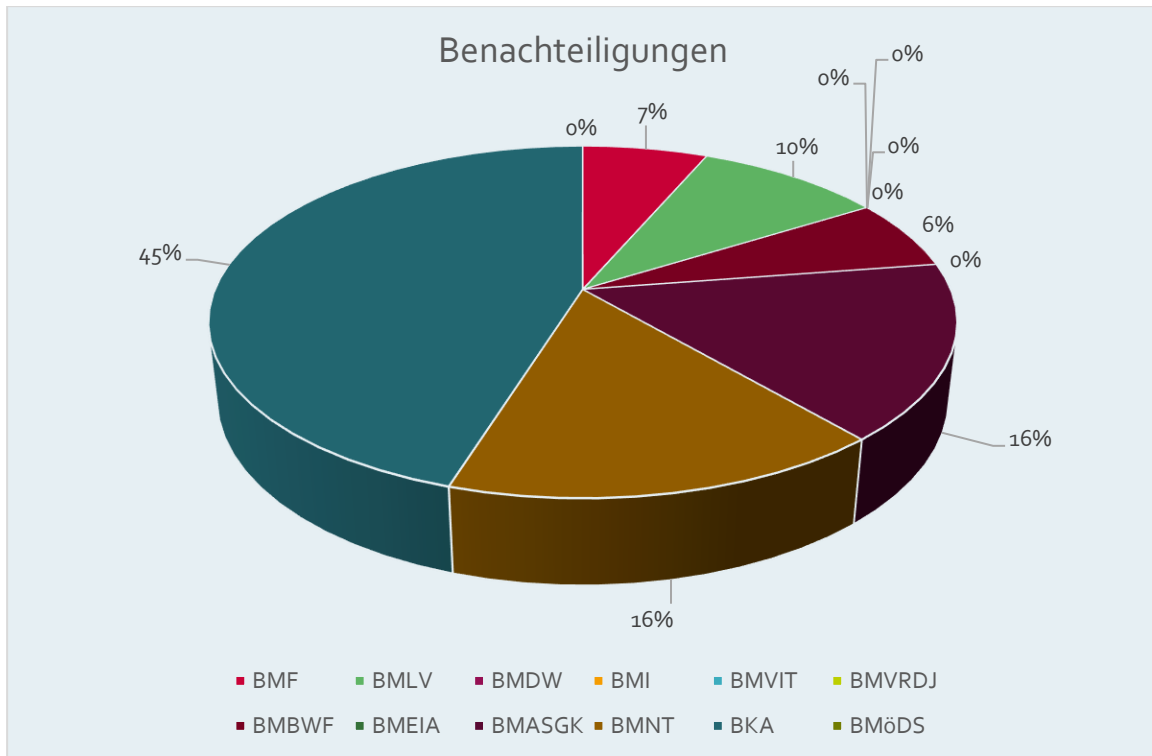


Quelle: Eigene Darstellung basierend auf: Auszug aus der Fragebogenerhebung in den Ressorts (Berichtszeitraum 2017/18)

Die Aufteilung der ministeriellen Maßnahmen in die Themenkreise ist in Abbildung 5 dargestellt.

Abbildung 6 Themenkreis/Ministerium





Quelle: Eigene Darstellung basierend auf: Auszug aus der Fragebogenerhebung in den Ressorts (Berichtszeitraum 2017/18)

Analyse nach Art der Maßnahmen

Im Erhebungsblatt wurde eine Zuordnung der Maßnahmen nach der Art der gesetzten Maßnahme getroffen, wobei in die Kategorien „Legislative Maßnahmen“, „Beratungs- und Qualifizierungsmaßnahmen“, „Subventionen, Preise, Stipendien“, „Forschungsförderung“, „Öffentlichkeitsarbeit“ und „Sonstiges“ unterteilt wurde. Die von den Ministerien für 2017/2018 gemeldeten Maßnahmen umfassen wie auch in den Vorjahren ein breites Spektrum unterschiedlicher Handlungsbereiche, was dem in diesem Bericht gewählten breiten Ansatz der vielfältigen Benachteiligungsebenen und daraus resultierenden vielfältigen Handlungsoptionen entspricht.

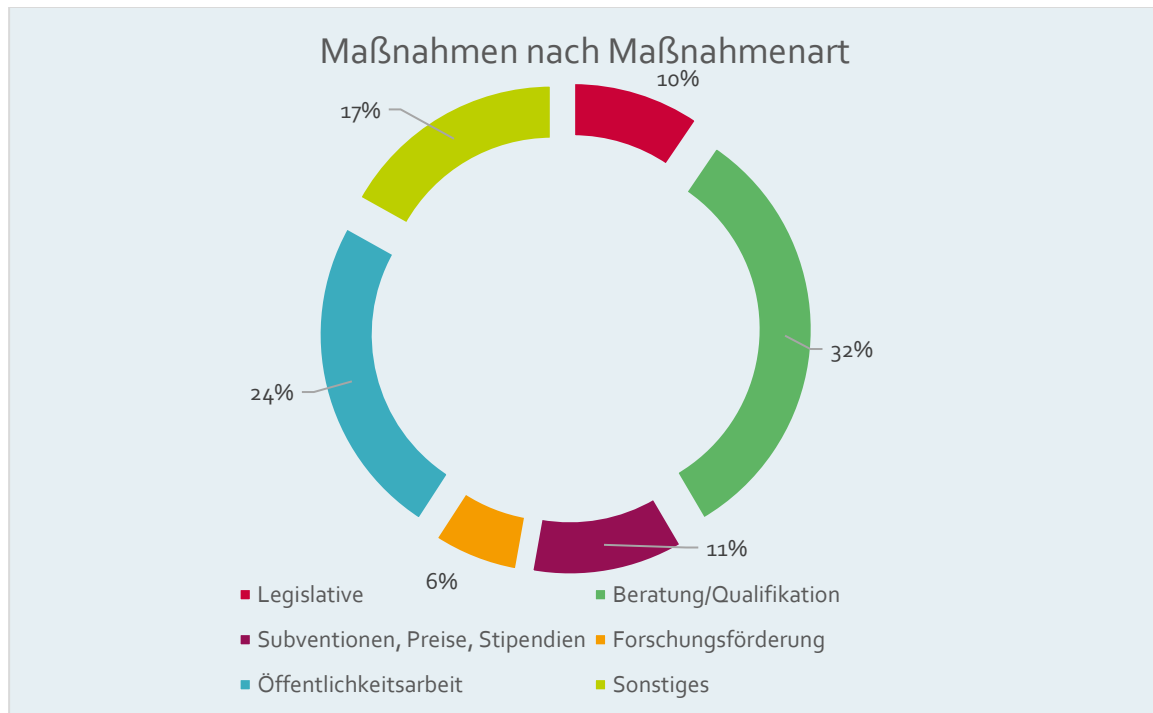
Tabelle 3 Maßnahmen nach Art der Maßnahme

Art der Maßnahme	Anzahl
Legislative Maßnahmen	27
Beratungs- und Qualifizierungsmaßnahmen	91
Subventionen, Preise, Stipendien	32
Forschungsförderung	18
Öffentlichkeitsarbeit	68
Sonstiges	48

Quelle: Eigene Darstellung basierend auf: Auszug aus der Fragebogenerhebung in den Ressorts (Berichtszeitraum 2017/18)

Eine Aufgliederung zeigt, dass in den betrachteten beiden Jahren ein deutlicher Schwerpunkt auf den Bereichen „Beratungs- und Qualifizierungsmaßnahmen“ (91 Nennungen) und „Öffentlichkeitsarbeit“ (68 Nennungen) lag. Dies unterstützt weiterhin die Überlegung, dass einerseits bessere Qualifikationen und andererseits ein deutlicheres Problembewusstsein zum Bestehen einer Benachteiligung (sowohl in den betroffenen Gruppen als auch in der breiten Öffentlichkeit) als wichtige Ansatzpunkte zur Verringerung ebendieser Benachteiligung erkannt werden. Sehr häufig wurde keine Präzisierung getätigt, und die Maßnahme als „sonstige“ deklariert (48 Nennungen). Erst dann kommen „Subventionen, Preise und Stipendien“ (32 Nennungen). In den Bereichen „Legislative Maßnahmen“ wurden 27 Maßnahmen gemeldet, lediglich 18 Maßnahmen fallen in den Bereich der „Forschungsförderung“. Die prozentuale Aufteilung ist in Abbildung 7 dargestellt, wobei darauf hinzuweisen ist, dass Maßnahmen teilweise mehrfach kategorisiert werden konnten und das numerische Ergebnis nicht der Gesamtmaßnahmenanzahl entspricht.

Abbildung 7 Maßnahme nach Art der Maßnahme



Quelle: Eigene Darstellung basierend auf: Auszug aus der Fragebogenerhebung in den Ressorts (Berichtszeitraum 2017/18)

Analyse nach zeitlicher Zuordnung der Maßnahme

In zeitlicher Hinsicht lassen sich die Maßnahmen betreffend den Abbau der Benachteiligungen von Frauen nach ihrem Startzeitpunkt in neue und laufende Maßnahmen unterscheiden, wobei bei ersteren der Beginn der Maßnahme in den betrachteten Berichtszeitraum 2017/2018 fällt und laufende Maßnahmen bereits vorher lanciert wurden (vgl. dazu auch den Bericht betreffend den Abbau von Benachteiligungen von Frauen für den Berichtszeitraum 2015/2016 bzw. die Vorgängerberichte). Jedoch kam es mitunter aufgrund von Aktualisierungen im Berichtszeitraum zu Doppelnennungen.

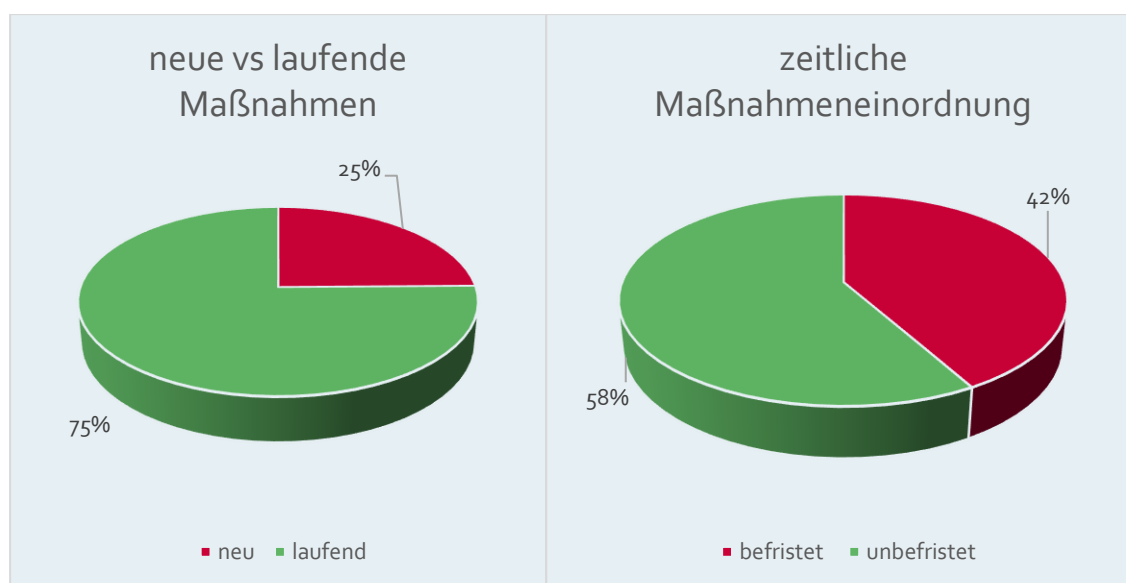
Tabelle 4 Maßnahmen nach zeitlicher Zuordnung

	Anzahl
Neu	54
Laufend	164
Befristet	79
Unbefristet	110

Quelle: Eigene Darstellung basierend auf: Auszug aus der Fragebogenerhebung in den Ressorts (Berichtszeitraum 2017/18)

Wie im Berichtszeitraum 2015/16 wurden auch diesmal überwiegend laufende Maßnahmen (164) gemeldet; es gab – wie in Abbildung 8 Prozentuell dargestellt – jedoch auch neue Maßnahmen (54).

Abbildung 8 Zeitliche Einordnung der Maßnahmen



Quelle: Eigene Darstellung basierend auf: Auszug aus der Fragebogenerhebung in den Ressorts (Berichtszeitraum 2017/18)

Analyse nach Budgetumfang

Seit der Berichtsperiode 2013/14 wird neben einer allgemeinen Angabe der Kosten eine Einordnung in einen Kostenrahmen abgefragt. Dieser Rahmen gibt einen Überblick über die mit den jeweiligen Maßnahmen verbundenen Kosten; es ist jedoch zu beachten, dass er

lediglich einen Rahmen aufzeigt. Daher und aufgrund der grundlegenden Abgrenzungsprobleme im Bereich der Zurechenbarkeit von Maßnahmen, kann zum jetzigen Zeitpunkt kein Gesamtbudget aller Maßnahmen zum Abbau der Benachteiligungen von Frauen erstellt werden.

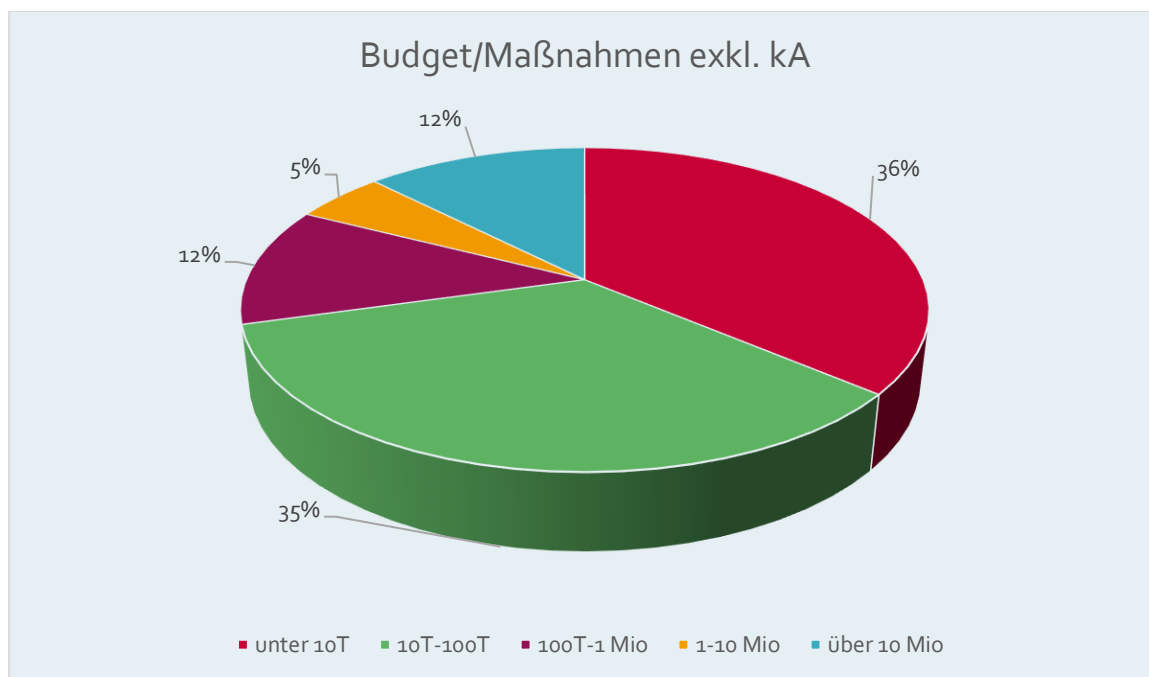
Tabelle 5 Maßnahmen nach Budgetumfang

Höhe des Budgets	Anzahl
Unter € 10.000,-	64
€ 10.000,-bis € 100.000,-	61
€ 100.000,- bis € 1 Mio.	21
€ 1 Mio. bis € 10 Mio.	9
Über € 10 Mio.	22
Keine Angabe	27

Quelle: Eigene Darstellung basierend auf: Auszug aus der Fragebogenerhebung in den Ressorts (Berichtszeitraum 2017/18)

Von den insgesamt 177 Maßnahmen mit Budgetangaben sind 71 % im kleineren (bis € 10.000) bzw. unteren mittleren (bis € 100.000) Budgetbereich angesiedelt. Im mittleren Bereich (€ 100.000 bis € 1.000.000) finden sich immerhin noch 12 % der gemeldeten Maßnahmen mit Budgetangaben; hoch budgetierte Maßnahmen, die mit über einer Mio. Euro dotiert sind, machen 5 %, und Maßnahmen über 10 Mio. machen weitere 12% aus. Dies ist in Abbildung 9 dargestellt.

Abbildung 9 Budget pro Maßnahme (exkl. k.A.)



Quelle: Eigene Darstellung basierend auf: Auszug aus der Fragebogenerhebung in den Ressorts (Berichtszeitraum 2017/18)

Rückschlüsse auf die Größe und Wichtigkeit einzelner Maßnahmen sind durch die im Rahmen der Fragebogenerhebung getätigten Aussagen – wie bereits erwähnt – nicht möglich. Vor allem bei den Angaben zum kleineren Budgetrahmen ist zu beachten, dass es sich hierbei auch um gänzlich kostenneutrale Angaben handeln kann.

Analyse nach Finanzierungsform

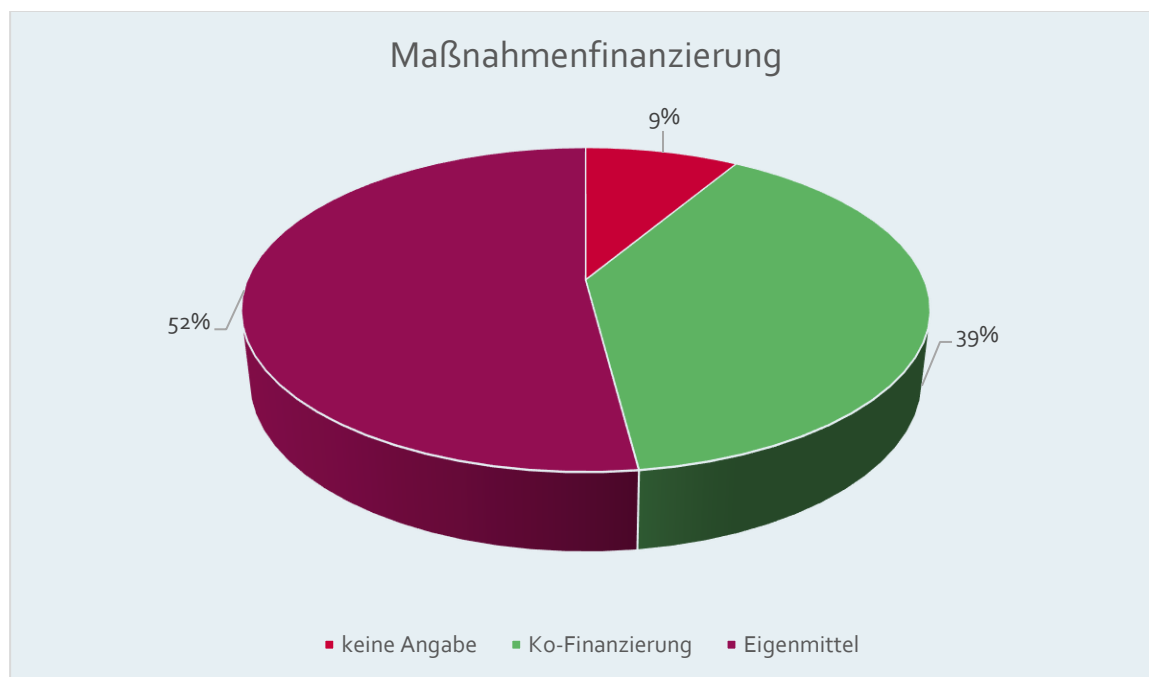
Tabelle 6 Maßnahmen nach Art der Finanzierung

Art der Finanzierung	Anzahl
Eigenmittel	127
Ko-Finanzierung durch	96
EU-Mittel	25
Land und/oder Gemeinde	18
Sonstige öffentliche Mittel (andere Ministerien, AMS,...)	29
Privatunternehmen	3
Sonstiges	21
Keine Angabe	21

Quelle: Eigene Darstellung basierend auf: Auszug aus der Fragebogenerhebung in den Ressorts (Berichtszeitraum 2017/18)

Im Betrachtungszeitraum wurden von den ministeriellen Maßnahmen zum Abbau der Benachteiligungen von Frauen, wo Angaben vorliegen, überwiegend Eigenmittelfinanzierungen vorgenommen (ca. 52 %). Der Rest wurde ko-finanziert. Es ist zu beachten, dass teilweise (21 Maßnahmen) keine Angaben hinsichtlich Finanzierungsform und teilweise Mehrfachnennungen gemacht wurden (z.B. sofern es sich um komplexe Ko-Finanzierungsprogramme handelt bzw. mehrere AkteurInnen involviert sind). Die genaue Aufteilung nach Eigenmittel- und Ko-Finanzierung ist in Abbildung 10 dargestellt.

Abbildung 10 Maßnahmen nach Art der Finanzierung



Quelle: Eigene Darstellung basierend auf: Auszug aus der Fragebogenerhebung in den Ressorts (Berichtszeitraum 2017/18)

Analyse nach Evaluierung der genannten Maßnahmen

In der betrachteten Berichtsperiode wurden auch Evaluierungen der externen Maßnahmen durch die Bundesministerien durchgeführt. Innerhalb der gemeldeten Maßnahmen wurde die Frage nach der Durchführung einer Evaluierung in 75 Fällen mit "nein" und in 17 Fällen nicht beantwortet. Dies ist in Tabelle 7 dargestellt.

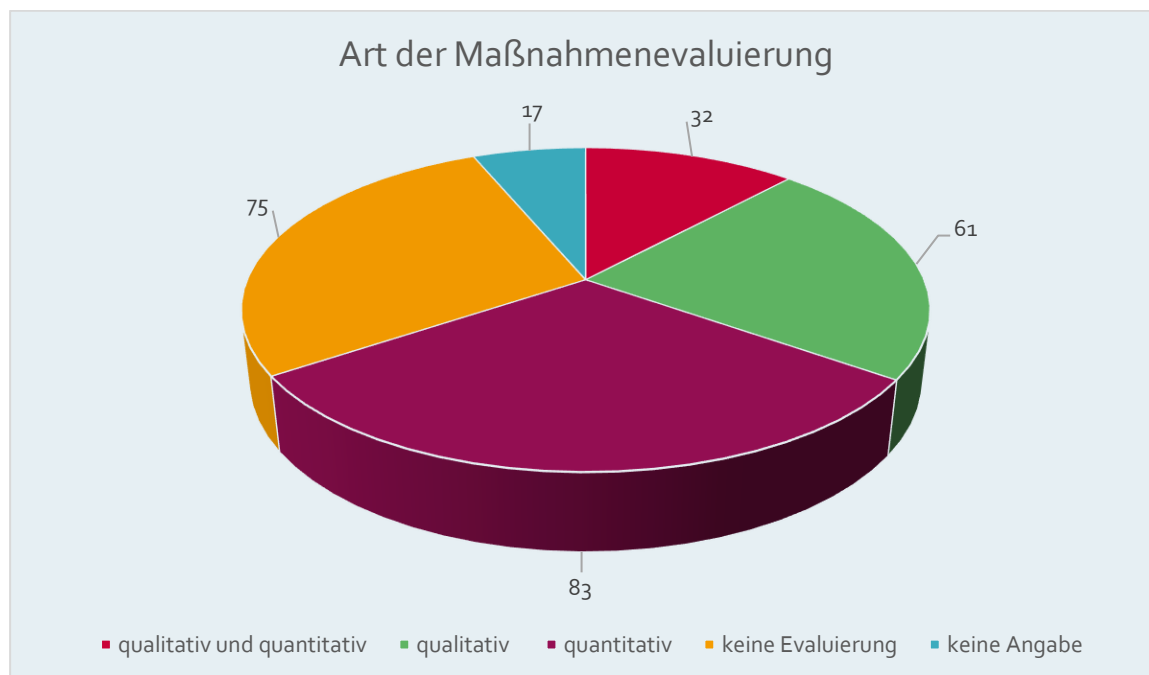
Tabelle 7 Maßnahmen nach Art der Evaluierung

	Anzahl
Qualitativ	61
Quantitativ	83
Qualitativ und Quantitativ	32
Keine Evaluierung	75
Keine Angabe	17

Quelle: Eigene Darstellung basierend auf: Auszug aus der Fragebogenerhebung in den Ressorts (Berichtszeitraum 2017/18)

Das Thema Evaluierung bleibt ein wesentliches Handlungsfeld. Mit zunehmender Fokussierung darauf, dass nicht der Mitteleinsatz sondern der Output den Effekt und die Effizienz einer Maßnahme bestimmt (z.B. im Rahmen der wirkungsorientierten Haushaltsführung), rückt neben der effizienten Durchführung der Maßnahme auch eine gezielte Erfassung ihrer Resultate (also des Maßnahmenoutputs, z.B. bestimmte Anzahl an Frauen wurde gefördert bzw. reintegriert) in den Vordergrund. Auch wenn eine Evaluierung nicht sofort durchgeführt wird oder durchführbar erscheint, ist sie doch im Hinblick auf eine aufgabenorientierte Steuerung unerlässlich. Wie in Abbildung 11 dargestellt, wurde in den meisten Fällen entweder eine quantitative oder eine qualitative Evaluierungsmethode gewählt. Eine Präferenz ist hierbei für die quantitative Methode abzuleiten (83 vs. 61 Evaluierungen). In deutlich weniger Fällen (32) wurden beide Evaluierungsmethoden angewendet.

Abbildung 11 Maßnahmen nach Art der Evaluierung



Quelle: Eigene Darstellung basierend auf: Auszug aus der Fragebogenerhebung in den Ressorts (Berichtszeitraum 2017/18)

1.2 Vergleich mit den Vorjahresberichten

In Tabelle 8 ist die Anzahl der Maßnahmen pro Ministerium im Vergleich zwischen den Erhebungsperioden 2011/2012, 2013/2014, 2015/2016 und 2017/2018 dargestellt. Da sich die

Zusammensetzungen und inhaltlichen Schwerpunkte der Ministerien im Laufe der Zeit verändern, ist die Vergleichbarkeit der Zahlen nur eingeschränkt möglich.

Tabelle 8 Überblick über die Anzahl der Maßnahmen

Ressorts	2011-2012	2013-2014	2015-2016	2017-2018
Bundesministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit und Konsumentenschutz	35	51	42	37
Bundesministerium für Europa, Integration und Äußeres	14	43	13	13
Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Forschung	-	74	4	21
Bundesministerium für Familien und Jugend	-	17	19	-
Bundesministerium für Finanzen	0	5	2	2
Bundesministerium für Inneres	5	3	5	8
Bundesministerium für Verfassung, Reformen, Deregulierung und Justiz	7	8	11	2
Bundesministerium für Gesundheit und Frauen	2	2	66	-
Bundesministerium für Landesverteidigung	5	2	1	4
Bundesministerium für Nachhaltigkeit und Tourismus	2	4	8	17
Bundesministerium für Digitalisierung und Wirtschaftsstandort	10	-	25	4
Bundesministerium für öffentlichen Dienst und Sport				1
Bundesministerium für Verkehr, Innovation und Technologie	8	7	7	8
Bundeskanzleramt	71	7	13	87
GESAMT	201	246	216	204

QUELLE: EIGENE DARSTELLUNG BASIEREND AUF DEM BERICHT BETREFFEND DEN ABBAU VON BENACHTEILIGUNGEN VON FRAUEN 2011-2012, S. 124 FF, 2013-2014, S. 71, 2015-2016, S. 29, AUSZUG AUS DER FRAGEBOGENERHEBUNG IN DEN RESSORTS (BERICHTSZEITRAUM 2017/18)

Ein Vergleich auf Ebene der Bundesministerien zwischen der aktuellen und den letzten Erhebungsperioden zeigt, dass sich die Gesamtanzahl der Maßnahmen von zunächst 201 auf 246 erhöht hat und dann wieder auf 216 Maßnahmen im Berichtszeitraum 2015/2016 reduziert hat. Im aktuellen Berichtszeitraum beträgt die Gesamtzahl der externen Maßnahmen 204. Diese Schwankungen sind nicht atypisch: Beim Vergleich der Gesamtzahl der Maßnahmen aller bisherigen Berichte zeigt sich beispielsweise eine deutliche Verringerung der Maßnahmen von der Berichtsperiode 1997/1998 (131) auf 1999/2000 (81).

1.3 Zusammenfassende Darstellung

Für den vorliegenden Bericht wurden 204 externe Maßnahmen der Bundesministerien und des Bundeskanzleramts erfasst. Die beschriebenen Maßnahmen sind von ihrem Umfang und ihrer Tragweite hinsichtlich des Abbaus der Benachteiligungen von Frauen sehr unterschiedlich. Sie umfassen beispielsweise die Publikation von Studien, Gesetzesänderungen, Maßnahmen im Bereich der Öffentlichkeitsarbeit oder Förderungsprogramme. Die meisten Nennungen kamen vom BKA (87 Maßnahmen) gefolgt vom BMASGK (37 Maßnahmen). Vom BMBWF wurden 21, vom BMNT 17 und vom BMEIA 13 Maßnahmen gemeldet. Die restlichen Ministerien haben jeweils weniger als 10 Maßnahmen beschrieben.

Die Verteilung der Themenkreise ergibt folgendes Bild: Rund 12% der Nennungen fallen auf den Themenkreis „Gleichbehandlung“. Ungefähr 8% der Maßnahmen können dem Themenkreis Vereinbarkeit, je 5% den Themenkreisen Benachteiligungen und soziale Sicherheit zugeordnet werden (vgl. Abbildung 4). Dem Themenkreis „Aktive Frauenfördermaßnahme“ wurden Maßnahmen zu 70% zugeordnet. Die numerische Aufteilung der Themenkreise – wobei der Themenkreis „aktive Frauenförderung“ aufgrund seiner Dimension in seinen Teilbereichen wiedergegeben wird – ist in Abbildung 5 dargestellt. Ersichtlich wird die Dominanz gleichbehandlungs-, arbeitsmarkt-, bildungs- und antisexismus/antigewaltpolitischer Maßnahmen als auch die niedrige Zahl der Maßnahmen im Bereich Kunst, Mobilität und Wohnen. Betrachtet man die Förderungen von Kunstprojekten in allen Kunstsparten, die sich nach den Kriterien Mann/Frau zuteilen lassen, so liegt das Verhältnis Männer/Frauen im Jahr 2016 bei 51 % zu 49 % (Anzahl der Förderungen) bzw. bei 53 % zu 47 % (Höhe der zuerkannten Förderungsmittel). Rückschlüsse auf die Gründe für die Themenverteilung sind nicht möglich. Sie können unter anderem sowohl im erhöhten/mangelnden Bedarf, in starker/mangelnder Präsenz auf der politischen Agenda aber auch darin, dass ein Themenkreis/Teilbereich eher kleinere Maßnahmen und ein anderer größer dimensionierte Maßnahmen beinhaltet, liegen.

Im Themenkreis der „aktiven Frauenfördermaßnahmen“ wurden folgende Zuordnungen getroffen: Rund 17% der Zuordnungen entfallen auf den Teilbereich „Arbeitsmarkt“, gefolgt von „Bildung“ (14%) und „Sexismus/Gewalt“ (13%) bzw. „öffentlicher Dienst“ (10%). Die restlichen Maßnahmen machen jeweils unter 10% aus. Dies ist in Abbildung 12 dargestellt.

Abbildung 12 Prozentuale Verteilung aktiver Frauenförderungsmaßnahmen



Quelle: Eigene Darstellung basierend auf: Auszug aus der Fragebogenerhebung in den Ressorts (Berichtszeitraum 2017/18)

Verglichen nach Maßnahmenarten bekam die Maßnahmenart „Beratungs- und Qualifizierungsmaßnahme“ die meisten Zuordnungen, gefolgt von den Maßnahmenarten „Öffentlichkeitsarbeit“ und „Sonstiges“ (vgl. Abbildung 7). Überwiegend handelte es sich bei den gemeldeten Maßnahmen um laufende Maßnahmen. Diese machten beinahe zwei Drittel der im Bericht berücksichtigten Maßnahmen aus. Eine Unterscheidung in befristete und unbefristete Maßnahmen zeigt darüber hinaus, dass im Berichtszeitraum 2017/2018 die Mehrheit der Maßnahmen (58%) unbefristet waren.

Von den Maßnahmen mit Budgetangaben sind etwa zwei Drittel im kleineren bzw. unteren mittleren Budgetbereich angesiedelt; hoch dotierte Maßnahmen, die mit einem Budget von über einer Mio. Euro finanziert werden/wurden, machen mehr als ein Sechstel aus (vgl. Abbildung 9). Dabei wurden mehr als die Hälfte der Maßnahmen, wo Angaben vorliegen, aus Eigenmitteln der jeweiligen Ministerien finanziert. Der Rest wurde co-finanziert (vgl. Abbildung 10). Maßnahmenevaluierungen steigen: Während im Berichtszeitraum 2015/16

die Hälfte der Maßnahmen nicht evaluiert wurden bzw. keine Angabe gemacht wurde, wurden im aktuellen Berichtszeitraum deutlich mehr als die Hälfte der Maßnahmen evaluiert. Bei den Evaluierungen überwiegen quantitative Messungen. Bei 32 der evaluierten Maßnahmen wurde ein gemischter Ansatz gewählt.

2 Maßnahmen der Ministerien

Nach einer Gesamtanalyse der von Bundesministerien und Bundeskanzleramt gemeldeten Maßnahmen erfolgt eine Darstellung der Maßnahmen geordnet nach Ministerium. Pro Ministerium erfolgt ein Überblick über Themenkreise und Art der Maßnahme. Dabei ist zu berücksichtigen, dass – wie bereits in Kapitel 1 erwähnt – Mehrfachnennungen möglich waren. Deshalb stimmt die Anzahl der Nennungen nicht notwendigerweise mit der Maßnahmenanzahl überein. Abschließend werden pro Ministerium die einzelnen Maßnahmen aufgelistet.

2.1 Überblick

Die Bundesministerien und das Bundeskanzleramt haben in unterschiedlicher Ausführlichkeit über ihre Maßnahmen zum Abbau der Benachteiligungen von Frauen berichtet und dazu die entsprechenden Erhebungsblätter ausgefüllt. Tabelle 9 gibt einen Überblick über die Anzahl der Maßnahmen, die in den Bericht aufgenommen wurden.

Tabelle 9 Überblick über die Anzahl der Maßnahmen 2017/2018

Ressort	Maßnahmen
Bundesministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit und Konsumentenschutz	37
Bundesministerium für Europa, Integration und Äußeres	13
Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Forschung	21
Bundesministerium für Finanzen	2
Bundesministerium für Inneres	8
Bundesministerium für Verfassung, Reformen, Deregulierung und Justiz	2
Bundesministerium für Landesverteidigung	4
Bundesministerium für Nachhaltigkeit und Tourismus	17
Bundesministerium für Digitalisierung und Wirtschaftsstandort	4
Bundesministerium für öffentlichen Dienst und Sport	1
Bundesministerium für Verkehr, Innovation und Technologie	8
Bundeskanzleramt	87
GESAMT	204

Quelle: Eigene Darstellung basierend auf: Bundesministerium für Gesundheit und Frauen, Auszug aus der Fragebogenerhebung in den Ressorts (Berichtszeitraum 2017/18)

Insgesamt wurden für den „Bericht der Bundesregierung betreffend den Abbau von Benachteiligungen von Frauen“ 204 Maßnahmen gemeldet, die den Berichtskriterien entsprechen.

Die meisten Nennungen kamen dabei vom BKA (87 Maßnahmen), gefolgt vom BMASGK (37 Maßnahmen). Vom BMBFW wurden 21 Maßnahmen gemeldet. Des Weiteren nannte das BMNT 17 Maßnahmen und das BMEIA 13 Maßnahmen; die anderen Ministerien nannten jeweils unter 10 externe Maßnahmen.

2.2 Bundeskanzleramt (BKA)

Vom Bundeskanzleramt wurden 87 Maßnahmen beschrieben. Im Erhebungsblatt wurden die einzelnen Maßnahmen nach Themenkreis und Art der Maßnahme erhoben. Dabei ist zu

beachten, dass mehrere Zuordnungen möglich waren. Die Anzahl der Nennungen stimmt daher nicht mit der Anzahl der Maßnahmen überein.

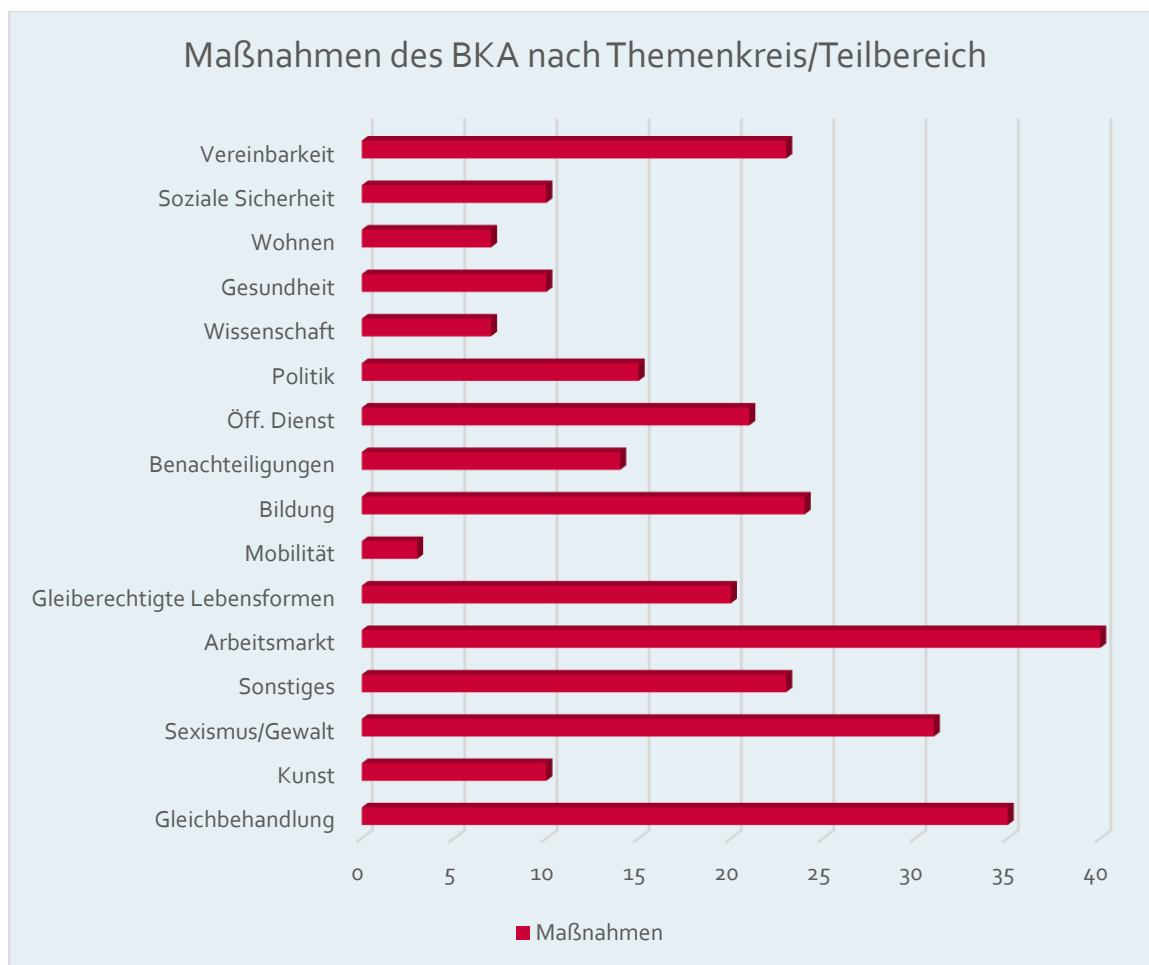
Tabelle 10 Maßnahmen des BKA nach Themenkreisen

Themenkreis	Anzahl
Vereinbarkeit: Schaffung von Einrichtungen und Maßnahmen, die es Männern und Frauen ermöglichen, ihre familiären Verpflichtungen mit ihrer Berufstätigkeit zu vereinbaren	23
Benachteiligungen: Sozialpolitische Maßnahmen, welche die Benachteiligungen von Frauen in Hinblick auf den Umstand, dass sie Mütter sind oder sein können, abbauen	14
Soziale Sicherheit: Allgemeine Maßnahmen für Frauen zur Existenzsicherung, vor allem für die Fälle des Alters, der Invalidität und der Arbeitslosigkeit	10
Gleichbehandlung: Maßnahmen zur Durchsetzung der Gleichbehandlung im Arbeitsleben	35
Aktive Frauenförderungsmaßnahmen in allen gesellschaftlichen Bereichen und zwar:	211
Schulische und berufliche Bildung	24
Arbeitsmarkt	40
Wohnen	7
Gesundheit	10
Mobilität	3
Sexismus/Gewalt	31
Gleichberechtigte Lebensformen	20
Wissenschaft	7
Kunst und Kunstförderung	10
Politik	15
Öffentlicher Dienst	21
Sonstiges	23

Quelle: Eigene Darstellung basierend auf: Auszug aus der Fragebogenerhebung in den Ressorts (Berichtszeitraum 2017/18)

Im BKA überwogen „aktive Frauenförderungsmaßnahmen“. Ebenfalls sehr häufig konnten Maßnahmen dem Themenkreis „Gleichbehandlung“ (35) zugeordnet werden – dies ist wohl auf die Ansiedelung der Gleichbehandlungsanwaltschaft (GAW) im BKA zurückzuführen. Zu „Vereinbarkeit“ konnten 23 und zu „Benachteiligungen“ 14 externe Maßnahme zugeordnet werden, zu „Soziale Sicherheit“ 10. Die genaue Aufteilung ist in Abbildung 13 dargestellt, wobei der Themenkreis „aktive Frauenförderung“ in seine Teilbereiche aufgesplittet wurde.

Abbildung 13 Maßnahmen des BKA nach Themenkreis/Teilbereich



Quelle: Eigene Darstellung basierend auf: Auszug aus der Fragebogenerhebung in den Ressorts (Berichtszeitraum 2017/18)

Die Maßnahmen des BKA wurden mehrheitlich als „Öffentlichkeitsarbeit“ konzipiert, teils jedoch auch als „Beratungs- und Qualifizierungsmaßnahmen“, und „Sonstige Maßnahmen“ (vgl. Tabelle 11).

Tabelle 11 Maßnahmen des BKA nach Art der Maßnahme

Art der Maßnahme	Anzahl
Legislative Maßnahmen	11
Beratungs- und Qualifizierungsmaßnahmen	27
Subventionen, Preise, Stipendien	14
Forschungsförderung	3
Öffentlichkeitsarbeit	40
Sonstiges	23

Quelle: Eigene Darstellung basierend auf: Auszug aus der Fragebogenerhebung in den Ressorts (Berichtszeitraum 2017/18)

Im Folgenden werden die Maßnahmen des BKA aufgelistet.

• Titel	• Beschreibung
<p>Interministerielle Arbeitsgruppe für Gender Mainstreaming/ Budgeting (IMAG GMB)</p>	<p>Die IMAG GMB wurde mit Ministerratsbeschluss vom 11. Juli 2000 eingerichtet, um die Implementierung von Gender Mainstreaming und Gender Budgeting in der Bundesverwaltung zu unterstützen und zu begleiten. In der IMAG GMB sind alle Ressorts, die obersten Organe, die Gewerkschaft öffentlicher Dienst und die Bundesländer vertreten. In der IMAG GMB-Sitzung vom Juni 2018 wurde beschlossen, erneut für die Periode 2018 – 2022 auf Basis einer Mitgliederumfrage ein Arbeitsprogramm mit inhaltlichen Schwerpunkten festzulegen, wobei künftig pro Sitzung ein Themenschwerpunkt mittels Fachvorträgen behandelt werden sowie die Vorstellung von guten Beispielen auf Bundes- und Landesebene erfolgen soll. Im Rahmen der Nachbereitung soll eine Zusammenfassung und Sichtbarmachung der Ergebnisse durch die Geschäftsführung der IMAG GMB erfolgen, die der politischen Ebene sowie den IMAG GMB Mitgliedern zur Verfügung gestellt und auf www.imag-gmb.at veröffentlicht wird.</p>
<p>Handbuch "Erfolgsfaktor Gleichstellung – Ein Leitfaden für die geschlechtergerechte Öffentlichkeitsarbeit in der Praxis"</p>	<p>Das Handbuch soll dazu beitragen, Gender Mainstreaming nachhaltig in das Verwaltungshandeln und in die Veranstaltungspraxis zu integrieren. In diesem Sinne wendet sich das Handbuch an die Bediensteten der öffentlichen Verwaltung. Sie bietet wertvolle Handlungsanregungen für eine geschlechtergerechte Öffentlichkeitsarbeit. Sie gibt praktische Tipps zur Beachtung der Geschlechterperspektive bei Veranstaltungen, Sitzungen, Berichten und Publikationen, Sprache und Öffentlichkeitsarbeit und der Vergabe öffentlicher Aufträge. Das Handbuch wurde im Rahmen des österreichischen Vorsitzes im Rat der Europäischen Union verwendet. Das Handbuch ist auch in englischer Sprache verfügbar.</p> <p>Das Handbuch wurde unter https://www.frauen-familienjugend.bka.gv.at sowie unter http://www.imag-gmb.at veröffentlicht.</p>

<p>Nachschlagewerk Gender Index 2017</p>	<p>Der Gender Index ist ein umfassendes Nachschlagewerk wichtiger geschlechterspezifischer Daten und Statistiken. Im Gender Index sind Daten zusammengetragen, die Wesentliches aus den unterschiedlichen Lebensbereichen von Frauen und Männern in Österreich zutage fördern. Der Gender Index gibt einen Überblick über geschlechtsspezifisch aufgeschlüsselte Daten in wesentlichen Bereichen wie z.B. Bildung, Einkommen, Repräsentation, Erwerbstätigkeit und beleuchtet das Geschlechterverhältnis aus unterschiedlichen Perspektiven. Mit aussagekräftigen Daten können Stereotypen und Vermutungen Fakten entgegengehalten werden und das Bewusstsein für Gleichstellung wird erhöht. Der Gender Index verfolgt das Ziel, die Gleichstellungsarbeit in Österreich insgesamt zu erleichtern, indem Daten übersichtlich zu den vorgestellten Kapiteln schnell nachgeschlagen werden können. Der Gender Index wird jährlich aktualisiert und auf der Website https://www.frauen-familien-jugend.bka.gv.at sowie unter http://www.imag-gmb.at veröffentlicht.</p>
<p>Broschüre „Auf einen Blick! Leitfäden und Checklisten für Gender Mainstreaming und Gender Budgeting“</p>	<p>Die Broschüre "Was tue ich, wenn es zur Scheidung/Trennung kommt?" wurde 2017 aktualisiert (9. Auflage). Die Informationsbroschüre gibt einen aktuellen Überblick über die rechtliche Situation von Frauen rund um die Auflösung einer Ehe oder Lebensgemeinschaft. Damit soll es Frauen ermöglicht werden, sich über die Veränderung des rechtlichen Status mit allen damit zusammenhängenden Folgen, die sich durch eine Scheidung/Trennung ergeben, zu informieren. Darüber hinaus kann in der Broschüre nachgelesen werden, wo umfassende Unterstützung und Beratung zur Verfügung stehen. Die Informationsbroschüre steht auf der Website https://www.frauen-familien-jugend.bka.gv.at zur Verfügung.</p>
<p>Informationsbroschüre „Was tue ich, wenn es zur Scheidung/Trennung kommt?“</p>	<p>Die Kunst- und Kultursektion des BKA arbeitet eng mit den beratenden Gremien zusammen. Zur Vorberatung und Vorbereitung von Förderungsangelegenheiten sind für die einzelnen Fachabteilungen der Kunst- und Kultursektion Beiräte und Jurys tätig. Erreicht werden soll eine speziell im Hinblick auf das Geschlecht ausgewogene Verteilung. Außerdem sollen Frauen, die in den einzelnen Sparten als Expertinnen fungieren, verstärkt in die Entscheidungsprozesse eingebunden werden und als Expertinnen sichtbar gemacht werden. In weiterer Folge soll dies zu einer geschlechtergerechten Verteilung der Fördermittel führen.</p>
<p>Broschüre "Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben. Ein Rundumblick mit Blick auf den Bundesdienst"</p>	<p>Die Informationsbroschüre wurde auf Anregung der Unterarbeitsgruppe „Vereinbarkeit/Work Life Balance“ der IMAG GMB erstellt. Im Rahmen der IMAG GMB widmete sich 2014/15 die UAG dem Thema „Vereinbarkeit für Eltern, Karenzmanagement, Väterbeteiligung in der Familienarbeit und Kinderbetreuung“. In der Broschüre werden die rechtlichen und gesellschaftlichen Rahmenbedingungen beleuchtet und analysiert wie Österreich im Europavergleich aufgestellt ist. Ein Serviceteil informiert über die wichtigsten Vereinbarkeitsmaßnahmen im Bundesdienst und in einem historischen Rückblick können wesentliche Meilensteine der vergangenen Jahrzehnte nachgelesen werden. Die Broschüre wurde unter https://www.frauen-familien-jugend.bka.gv.at sowie unter http://www.imag-gmb.at veröffentlicht.</p>
<p>Website der IMAG GMB www.imag-gmb.at</p>	<p>Seit 1. Mai 2002 ist die Website der Interministeriellen Arbeitsgruppe Gender Mainstreaming (IMAG GMB) mit einem</p>

<p>Datenbank Gleichstellungsprojekte</p>	<p>umfassenden Informationsangebot zu Gender Mainstreaming und Gender Budgeting unter www.imag-gmb.at online. Die Website bietet umsetzungsrelevante Grundlagen und einen Überblick über die Gleichstellungsaktivitäten in Österreich sowie über die gleichstellungspolitische Entwicklung auf internationaler Ebene. Darüber hinaus steht auf der Website ein umfassendes Serviceangebot zur Verfügung. Neben der laufenden Aktualisierung wurden im Berichtszeitraum im Serviceteil und im Bereich Gender Mainstreaming umfangreiche Änderungen vorgenommen.</p>
<p>Gender Budgeting Blog: blog.imag-gendermainstreaming.at</p>	<p>Die Datenbank Gleichstellungsprojekte, die seit 2013 zur Verfügung steht, wurde im Berichtszeitraum um weitere Projekte und Maßnahmen erweitert. Die Datenbank bietet einen strukturierten Überblick über die Gleichstellungsvorhaben und -aktivitäten auf Bundes- und Landesebene. Derzeit sind über 280 Gleichstellungsprojekte und Maßnahmen aufgelistet. Dabei geht es um Themen wie Vereinbarkeit, die gerechte Verteilung bezahlter und unbezahlter Arbeit, den Gender Pay Gap, Informationen zur nichtstereotypen Berufswahl, Gender Medizin, Förderung von Frauen durch Preise bzw. Mentoring-Programme oder Bewusstseinskampagnen. Damit wird ein Beitrag dazu geleistet, wichtige gleichstellungspolitische Informationen für die Bürgerinnen und Bürger zugänglich zu machen. Die Datenbank ist auf der Website der IMAG GMB unter http://www.imag-gmb.at abrufbar.</p>
<p>Verleihung des Käthe Leichter Staatspreises für Frauenforschung, Geschlechterforschung und Gleichstellung in der Arbeitswelt</p>	<p>Seitens der Mitglieder der ständigen UAG Gender Budgeting der IMAG GMB wurde 2015 der Wunsch geäußert, mittels eines Weblogs zu Gender Budgeting die Arbeit der neu auszurichten und interaktiver zu gestalten. Die Administration des Blogs liegt bei der Geschäftsführung der IMAG GMB, Abt. III/1 BKA. Der Blog wurde im Rahmen der IMAG GMB-Sitzung am 22. Juni 2016 präsentiert. Die Online-Schaltung erfolgte Juli 2016. Ziel des Blogs ist es, die Gender Budgeting Thematik leicht verständlich mittels Texten von ExpertInnen des BKA und anderen nationalen und internationalen ExpertInnen, Videos, interessanten Links etc. zu gestalten und nicht nur ressortübergreifend, sondern auch zur allgemeinen Bewusstseinsbildung und internationalen Sichtbarkeit und Vernetzung öffentlich verfügbar zu machen. Der Blog ist wie folgt aufgebaut: Home (Kontaktseite), Barrierefreie Eingangsseite, „Alle Blogartikel“, ExpertInnen (ExpertInnen-Statements national und international), FAQ, News (Veranstaltungsankündigungen), Toolbox, Impressum Regelmäßige Updates, Blog-Einträge, Veranstaltungshinweise werden durch Abt. III/1 BKA und internationale ExpertInnen verfasst.</p>
	<p>Mit dem Käthe Leichter Staatspreis (sowie den Käthe Leichter-Preisen) soll dem Leben und Wirken der großen Nationalökonomin Käthe Leichter gedacht werden. Diese war in der 1. Republik die erste Frauenreferentin der Arbeiterkammer und sowohl wissenschaftlich als auch politisch im Interesse der Frauen tätig. Verliehen wird der Preis an Wissenschaftlerinnen für besonders hervorragende Verdienste um die Frauen- und Geschlechterforschung im Bereich der Sozial-, Geistes- und Kulturwissenschaften wie auch um die Frauenbewegung und die Herstellung von Geschlechtergerechtigkeit, insbesondere</p>

	<p>im Hinblick auf die Frauenarbeit. Neben einer Würdigung der Arbeiten in diesem Bereich soll damit auch eine Anregung und Ermutigung zu weiteren Bemühungen in diesem Fachgebiet gegeben werden.</p> <p>Neben dem Staatspreis, dotiert mit € 5.000,-, werden fünf weitere Käthe Leichter-Preise zu je € 2.500,- gestiftet von dem für Bildung zuständigen Regierungsmitglied, von dem für Wirtschaft zuständigen Regierungsmitglied jährlich alternierend mit dem für Wissenschaft und Forschung zuständigen Regierungsmitglied, von dem für Arbeit zuständigen Regierungsmitglied, von der Arbeiterkammer Wien und von der Oesterreichischen Nationalbank.</p> <p>Die Preise wurden im Rahmen von Festveranstaltungen an die Preisträgerinnen verliehen (08.10.2015, 08.10.2018).</p>
<p>Frauen-Lebenswerk-Preis</p>	<p>Ziel des Lebenswerk-Preises ist die Würdigung herausragender Lebenswerke von Personen, die sich für die Verwirklichung der Gleichstellung von Frauen und Männern eingesetzt haben und in diesem Sinne in ihrem Wirkungsbereich Bedeutendes leisteten und Vorbildcharakter haben.</p> <p>Der Preis, 2010 erstmal eingeführt, wird einmal pro Jahr von der Bundesministerin für Frauen, Familie und Jugend verliehen. Die Verleihung des Lebenswerk-Preises erfolgt gemeinsam mit dem Käthe-Leichter-Preis.</p> <p>2018 wurde der Preis Ruth Wodak und 2017 Elfriede Hammerl verliehen.</p> <p>Den Lebenswerkpreis hat Frau Wodak aufgrund ihrer interdisziplinären Forschung und Wissenschaft zur Bekämpfung von Antisemitismus, Sexismus und jede andere Form der Diskriminierung sowie ihren Einsatz für mehr Gleichheit zugesprochen bekommen.</p> <p>Die Kolumnistin für Kurier, Stern, profil, Vogue oder Cosmopolitan, Elfriede Hammerl, kämpft pointiert, wortgewandt und unermüdlich gegen Rollenklischees und die Benachteiligung der Frauen in Gesellschaft und Berufsleben an. Aufgrund ihres herausragenden Lebenswerkes, ihres umfassenden gesellschaftspolitischen Engagements, ihrer moralischen Integrität und ihrer Vorbildwirkung für Frauen wurde Elfriede Hammerl mit dem Lebenswerk-Preis ausgezeichnet.</p>
<p>Gender Mainstreaming Newsletter</p>	<p>Gender Mainstreaming - ein Thema mit vielen Gesichtern! Sexismus, Steuerreform, Frauen-gesundheit, Technikaffinität von Mädchen usw. Alles Fälle für den Newsletter "Gleichstellung in Wort und Bild" bzw. für den Newsletter "Frauen". Seit 2018 wird der Newsletter im neuen Design und unter den Namen "Frauen" fortgeführt.</p> <p>Der Newsletter erscheint seit März 2011 vierteljährlich und ist über die Jahre immer umfang-reicher geworden. Im Newsletter wurden aktuelle Themen behandelt, Veranstaltungsberichte geschrieben und ExpertInneninterviews geführt. Um das Informationsangebot noch abzurunden, finden sich im Newsletter Veranstaltungs- und Publikationshinweise. Alle Ausgaben des Newsletters sind nachzulesen unter vergangene Ausgaben.</p> <p>Die laufende Kommunikation und die Weitergabe von Informationen sind unter anderem verantwortlich für den Erfolg von Gender Mainstreaming als Strategie zur tatsächlichen Gleich-stellung von Frauen und Männern.</p>

<p>Fortschrittsbericht 2018; Ministerratsbeschluss zur Erhöhung des Frauenanteils in den Aufsichtsgremien der Unternehmen mit einem Bundesanteil von 50% und darüber</p>	<p>Die Bundesregierung verpflichtete sich mit März 2011, in den Unternehmungen, an denen der Bund mit 50% und mehr beteiligt ist, einen Frauenanteil an der Bundesquote im jeweiligen Aufsichtsgremium von 25% bis 31.12.2013 zu erreichen. Bis spätestens 31.12.2018 ist ein Anteil von 35% zu erreichen. Es wird angestrebt, die oben beschriebenen Quoten auch im gesamten Gremium umzusetzen. Einmal jährlich ist ein gemeinsamer Fortschrittsbericht des BMWFJ und der Frauensektion (BMGF) über die Zielerreichung dem Ministerrat vorzulegen. Die jeweils für die betroffenen Unternehmen zuständigen Ressorts stellen dazu die entsprechenden Informationen bereit.</p> <p>2017 war der Bund an 54 Unternehmen mit 50% und mehr beteiligt und entsendete 289 Aufsichtsratsmitglieder, davon waren 135 Frauen (2016: 295 Aufsichtsräte, davon 119 Frauen). Von den insgesamt 377 von allen EigentümerInnen entsendeten Aufsichtsratsmitgliedern waren 157 Frauen.</p> <p>Durchschnittlich lag die Bundes-Frauenquote in diesen staatsnahen Unternehmen bei 46,7%. Im Vergleich zum Jahr 2016 (40,3%) bedeutet dies einen Anstieg um 6,4 Prozentpunkte. Die deutliche Verbesserung ist vor allem durch die Neubestellung von Aufsichtsrätinnen im Bereich des BMF begründet.</p> <p>Die überwiegende Zahl, nämlich 37 Unternehmen, erfüllen bereits die bis Ende 2018 umzusetzende Bundes-Frauenquote von 35% oder liegen sogar darüber.</p>
<p>Veranstaltungsreihe Gleichstellung im Gespräch</p>	<p>Zum fachlichen Austausch, zur kompakten Information und zur Vernetzung finden in regelmäßigen Abständen Veranstaltungen der Reihe „Gleichstellung im Gespräch“ statt. Die Veranstaltungsreihe befasst sich vor allem mit dem Thema Gleichstellung von Geschlechtern in rechtlicher Hinsicht und im Hinblick auf ihr persönliches und berufliches Entfaltungspotential in einer Gesellschaft</p>
<p>Erhöhung des Bewusstseins für die Genderthematik in Kunst- und Kultureinrichtungen</p>	<p>Ein Großteil der Fördermittel im Rahmen der Kunstförderung kommt juristischen Personen zugute. Im Gegensatz zur Einzelpersonenförderung sind die Steuerungsmöglichkeiten bei der gendergerechten Verteilung von Fördermitteln hier begrenzt. Um die Teilnahme und Teilhabe beider Geschlechter am gesellschaftlichen, wirtschaftlichen und kulturellen Leben als Grundsatz einer erfolgreichen Gemeinschaft zu unterstützen, wurde diese Thematik in die Förderanträge aufgenommen, wobei die Förderwerber dazu angehalten sind, ihren Beitrag zur tatsächlichen Gleichstellung von Männern und Frauen in der Gesellschaft zu beschreiben. Ziel dabei ist, Vereine und Gesellschaften sowie Institutionen anderer Rechtsformen, die bei der Sektion für Kunst und Kultur um Förderung ansuchen, für das Wirkungsziel der Gendergerechtigkeit zu sensibilisieren. Weiters ist der Genderaspekt ein Bewertungskriterium bei der Antragsprüfung für Jahres- und Projektförderungen. Geeignete Maßnahmen zur tatsächlichen Gleichstellung von Männern und Frauen, sei es in der Personalpolitik der Institutionen, in geeigneten Projekten oder bei der Programmgestaltung, fließen in die Bewertung jeder Institution ein. Grundsätzlich ist dabei in Abteilung 7 festzustellen, dass seit Einführung dieser Maßnahme ein zunehmendes Interesse zu verzeichnen ist und</p>

Österreichischer Film Gender Report 2012-2016 Arbeitsstipendien für Filmkunst Speed Meeting für Komponistinnen Gender-Budgeting in der Einzelpersonenförderung	<p>zunehmend mehr Förderwerber diesem Punkt in der Konzepterstellung größeres Augenmerk widmen.</p>
	<p>Datenerhebung/ Analyse der Geschlechterverhältnisse im österreichischen Filmschaffen 2012-2016. Mittels vor allem quantitativer Daten werden die Bereiche Filmproduktion (von der Projekteinreichung bei Förderungsstellen bis zur Verwertung im Kino und auf Festivals) und Filmbildung (Lehrpersonal, Studierende) untersucht. Der erste Bericht erschien im Mai 2018 und umfasste die Jahre 2012-2016, die weiteren Berichte sollen biennial erscheinen. Ziel ist es, ein Bewusstsein für Geschlechterungleichheiten und Transparenz von Gendereffekten im Filmbereich zu schaffen. Die Berichte sollen Grundlage für den effektiven Einsatz von Maßnahmen zur Reduktion der Ungleichheiten und Erreichung von Gendergleichstellung in den Filmförderungsinstitutionen sein und sind ebenso Basis für die Evaluation dieser Maßnahmen. Als erstes Ergebnis dieser Maßnahme wurde das Gender-Anreiz-Modell im Österreichischen Filminstitut, das den Frauenanteil im Filmstab erhöhen soll, adaptiert. Die Änderungen traten zu Beginn des Jahres 2019 in Kraft.</p>
	<p>Einführung von Arbeitsstipendien für weibliche und männliche Filmschaffende im Jahr 2016: Mindestens 50% an Budget und Anzahl wird an Frauen vergeben. Dadurch soll für Frauen vermehrt die Möglichkeit geschaffen werden, noch vor der Projektentwicklungsphase eine innovative Idee für einen Dokumentar-, Spiel-, oder Experimentalfilm zu entwickeln und für diese Vorbereitung auch eine finanzielle Unterstützung zu erhalten. Dauer: drei Monate. Dotierung/ Monat: EUR 1.300,00. Im Jahr 2017 wurden neun Stipendien an Frauen und sechs an Männer vergeben, im Jahr 2018 waren es fast 88%: Von acht Stipendien wurden sieben an Frauen vergeben.</p>
	<p>Inhalt: Netzwerkveranstaltung zum Kennenlernen von Komponistinnen mit VeranstalterInnen, EnsembleleiterInnen, FestivalleiterInnen und VerlagsrepräsentantInnen Ziel: Stärkung der öffentlichen Wahrnehmung des Schaffens zeitgenössischer österreichischer Komponistinnen durch Erhöhung des Aufführungsanteils von Werken österreichischer Komponistinnen im Konzert- und Festivalbetrieb sowie im Repertoire österreichischer Orchester und Ensembles. Bisher fassbare Ergebnisse der Veranstaltungen 2012 bis 2017: Von 2012 bis 2015 wurden 21 Komponistinnen persönliche Kontaktmöglichkeiten zu insgesamt 42 VeranstalterInnen bzw. EnsembleleiterInnen eröffnet. Aus der daraus resultierenden Zusammenarbeit ergaben sich über 80 Aufführungen von Werken der teilnehmenden Komponistinnen. Über 70% von ihnen hatten in diesem Zeitraum das Gefühl, dass sowohl Ihre Arbeiten als auch allgemein die Arbeit von Komponistinnen durch die Vernetzung besser wahrgenommen wurden. Neue Aufträge und Kontakte wurden bei der Evaluierung als wichtigste Faktoren für einen beruflichen Nutzen der Veranstaltung angeführt. 2017 nahmen 16 Komponistinnen sowie 28 EnsembleleiterInnen bzw. VeranstalterInnen am Vernetzungstreffen teil.</p>
<p>Im Rahmen der Kunstförderungen gibt es ein breites Angebot von Stipendien- und Projektförderungsprogrammen sowie Preise für Einzelpersonen. Hierbei wird auf die Anerkennung und Würdigung von Leistungen von Frauen besonderes</p>	

	<p>Augenmerk gelegt. Aufgrund der verschiedenen Rechtsmaterien im Sinne des Gleichstellungsziels wurde flächendeckend Gender-Budgeting eingeführt und die Geschlechtergerechtigkeit bei der Verteilung der Kunstförderungsmittel in den Wirkungszielen verankert. In Bezug auf das Gesamtangebot der Kunstförderung für Einzelpersonen ist festzuhalten, dass das Verhältnis Männer/Frauen in den einzelnen Abteilungen und Sparten variiert, die gesamte Auswertung im Bereich der Kunstförderung ergibt jedoch ein recht ausgewogenes Bild. Es wurden insgesamt 50 % der Finanzierungen an Frauen vergeben. Zu den Zahlen aus dem Jahr 2018 können erst nach Veröffentlichung des Kunst- und Kulturberichts 2018 genaue Angaben gemacht werden.</p>
<p>„Alleinerzieherinnen- und Alleinerzieherbonus bei Stipendien“</p>	<p>Beim Ansuchen für eines der verschiedenen Stipendien des Bundeskanzleramts können Alleinerzieherinnen und Alleinerzieher seit 2016 ein erhöhtes Stipendium mit einem eigenen Formular beantragen. Bezieherinnen und Bezieher eines dieser Stipendien erhalten als Alleinerzieherinnen und Alleinerzieher für die Laufzeit des Stipendiums zusätzlich zum jeweiligen Stipendienbetrag einen monatlichen Bonus von € 200,00. Ein erhöhtes Stipendium steht zu, wenn die Antragstellerin bzw. der Antragsteller zum Zeitpunkt der Antragstellung und für den Zeitraum des beantragten Stipendiums nicht in einer Partnerschaft (Ehe, Lebensgemeinschaft, eingetragene Partnerschaft) lebt und während dieses Zeitraumes Familienbeihilfe für mindestens ein Kind erhält. Als Nachweis der Sorgepflichten ist die Bestätigung über den Bezug von Familienbeihilfe vorzulegen. Ziel ist die finanzielle Unterstützung von Alleinerzieherinnen und Alleinerzieher durch ein erhöhtes Stipendium. Da ca. 90% der alleinerziehenden Personen Mütter sind, ist dies eine Maßnahme, die hauptsächlich Frauen zugutekommt.</p> <p>Mit dieser Initiative sollen die familiären Verhältnisse der Kunstschaffenden berücksichtigt und eine finanzielle Unterstützung für Alleinerzieherinnen und Alleinerzieher geschaffen werden. Alleinerzieherinnen und Alleinerzieher, denen durch die Jury ein Langzeitstipendium (Dauer 6 Monate und länger) zuerkannt wurde, wie folgt:</p> <ul style="list-style-type: none"> - ein Staatstipendium in den Sparten bildende Kunst, Fotografie, Video-Medienkunst oder Komposition - eines der 95 START-Stipendien der Sektion Kunst und Kultur - ein Hans Hollein Projektstipendium - ein Tische Stipendium oder ein Schütte Stipendium - ein Mira Lobe Stipendium, Robert Musil Stipendium, Projektstipendium/Dramatikerstipendium Literatur - Arbeitsstipendium im Bereich Filmkunst <p>Bisher wurde der Alleinerzieherinnen- und Alleinerzieherbonus dreimal in Anspruch genommen.</p>
<p>Geschlechtergerechte Bestellung von Gremien</p>	<p>Im Rahmen der Kunstförderung gibt es ein breites Angebot von Förderprogrammen bei denen zur Vorbereitung und Vorberaterung als Objektivierungsmaßnahme in Übereinstimmung mit § 9 Kunstförderungsgesetz 1988 idgF in den jeweiligen Abteilungen Beiräte und Jurys eingerichtet sind.</p>

	<p>Der Beirat/die Jury hat die Aufgabe, auf Grundlage des Expertinnen- und Expertenwissens seiner/ihrer Mitglieder der jeweiligen Fachabteilung Empfehlungen zur inhaltlichen Förderungswürdigkeit über die ihm vorgelegten Förderanträge bzw. Vorschläge für die Vergabe von Preisen und Stipendien abzugeben. Ein Beirat/eine Jury besteht mindestens aus drei Personen aus dem Bereich der Wissenschaft, Kunstschaffende und anderen Fachleuten des jeweiligen Fachbereichs. Bei der Zusammensetzung der Beiräte wird nach Maßgabe der Möglichkeiten auf eine paritätische Besetzung – z.B. betreffend professionellen Hintergrund, Geschlecht, regionale Streuung – geachtet. Die geschlechtergerechte Besetzung von Beiräten und Juries trägt zur Anerkennung und Würdigung fachlicher Expertise von Frauen bei und garantiert eine geschlechtergerechte Einschätzung der Förderungswürdigkeit von Vorhaben.</p> <p>2017 waren 53% der Beirat- und Jurymitglieder in der Abteilung 1 Frauen.</p> <p>2017 waren 53% der Beirat- und Jurymitglieder in der Abteilung 2 Frauen.</p> <p>2017 waren 74% der Beirat- und Jurymitglieder in der Abteilung 3 Frauen.</p> <p>2017 waren 49% der Beirat- und Jurymitglieder in der Abteilung 5 Frauen.</p> <p>2017 waren 61% der Beirat- und Jurymitglieder in der Abteilung 6 Frauen.</p> <p>2017 waren 57% der Beirat- und Jurymitglieder in der Abteilung 7 Frauen.</p> <p>Zu den Zahlen aus dem Jahr 2018 können erst nach Veröffentlichung des Kunst- und Kulturberichts 2018 genaue Angaben gemacht werden.</p>
<p>Mentoringprogramm für Künstlerinnen</p>	<p>Auch in der Kunstförderung soll Frauenförderung einen zentralen Stellenwert einnehmen. Die zahlreichen Gespräche in den interministeriellen Arbeitsgruppen zur sozialen Lage der Künstlerinnen und Künstler zeigten den Wunsch nach eigenen Karriereentwicklungsinstrumenten für Frauen im Kunstbereich. Die Mentees sind junge Künstlerinnen, die sich im beruflichen und persönlichen Bereich weiterentwickeln wollen. Die Mentorinnen sind erfahrene Expertinnen, Kuratorinnen, etablierte Künstlerinnen, die die Mentees beraten und Orientierungshilfe geben und sie in ihre Netzwerke einführen. Es ist ein Fachmentoring, von Frauen für Frauen, von Künstlerinnen für Künstlerinnen. Aus den einzelnen Fachbereichen Film, bildende Kunst, Design, künstlerische Fotografie, Literatur, Musik, darstellende Kunst und dem interdisziplinären Bereich nehmen jeweils ein bis drei Tandems aus Mentorin und Mentee an diesem Programm teil. Nach einer Kick-off Veranstaltung werden im Lauf des Jahres Workshops, Vernetzungstreffen und Supervisionsrunden angeboten. Zum Jahresende wird bei einer Abschlussveranstaltung dieses Programm evaluiert und bewertet.</p>
<p>Antragslose Gewährung der Familienbeihilfe bei Geburt eines Kindes im Inland</p>	<p>Seit 1. Mai 2015 besteht die Möglichkeit, bei Geburt eines Kindes im Inland die Familienbeihilfe zu beziehen, ohne einen entsprechenden Antrag beim Finanzamt einbringen zu müssen.</p>
<p>Erleichterung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf</p>	<p>Damit Eltern besser am Arbeitsmarkt teilnehmen können und nach der Familiengründung rasch in den Beruf zurückkehren, müssen die Rahmenbedingungen der Vereinbarkeit von Familie</p>

	<p>und Beruf verbessert und der Anteil der Väter, die sich aktiv an der Familienarbeit beteiligen, erhöht werden.</p> <p>Durch die verbesserte Vereinbarkeit von Familie und Beruf wird auch die Gleichstellung von Männern und Frauen am Arbeitsmarkt unterstützt. Dabei sollen durch Umsetzung der 15a-Vereinbarung betreffen Ausbau der Kinderbetreuung bundesweit hochqualitative und bedarfsgerechte Kinderbetreuungsangebote geschaffen werden. Weiters soll durch die Gewährung von Kinderbetreuungsgeld und Information über die verschiedenen Bezugslängen beim Kinderbetreuungsgeldkonto die Väterbeteiligung (und damit einhergehend die gleichmäßigere Aufteilung der Betreuungsarbeit zwischen den Eltern) erhöht werden. Eine wichtige Maßnahme in diesem Zusammenhang ist die Einführung des Partnerschaftsbonus für Geburten ab 1. März 2017. Der Partnerschaftsbonus gebührt Eltern, die sich den Kinderbetreuungsgeldbezug zu annähernd gleichen Teilen (50:50 bis 60:40) teilen.</p>
<p>Vereinbarung gemäß Artikel 15a B-VG über die halbtägig kostenlose und verpflichtende frühe Förderung in institutionellen Kinderbildungs- und -betreuungseinrichtungen in den Kindergartenjahren 2015/16, 2016/17 und 2017/18</p>	<p>Der halbtägige Besuch von privaten und öffentlichen Kinderbildungs- und -betreuungseinrichtungen und altersgemischten Betreuungseinrichtungen im letzten Jahr vor Schuleintritt wird seit dem Kindergartenjahr 2009/2010 österreichweit gratis angeboten und ab dem Kindergartenjahr 2010/11 verpflichtend, um allen Kindern beste Bildungsmöglichkeiten und Startchancen in das spätere Berufsleben unabhängig von ihrer sozioökonomischen Herkunft zu bieten. Der Bund beteiligt sich von 2009/10 bis 2017/18 mit 70 Mio. Euro pro Kindergartenjahr an dem dadurch verursachten Aufwand.</p> <p>Darüber hinaus wurden in den Kindergartenjahren 2015/16 bis 2017/18 Anreize für einen verstärkten Kindergartenbesuch im vorletzten Jahr vor Schulpflicht gesetzt:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Verpflichtende Beratungsgespräche für jene Eltern, deren Kinder, die vor dem 1. September des jeweiligen Jahres ihr viertes Lebensjahr vollendet haben, und nicht bereits in (institutioneller) Betreuung und auch noch nicht zum Kindergarten angemeldet sind. Die Eltern wurden bei diesem Gespräch über die positiven Auswirkungen des Kindergartenbesuchs auf die kognitiven, sprachlichen, körperlichen und sozialen Fähigkeiten ihres Kindes informiert. - Verpflichtung der Länder im vorletzten Jahr vor Schulpflicht den halbtägigen Besuch von institutionellen Kinderbildungs- und -betreuungseinrichtungen im Ausmaß von 20 Stunden pro Woche, kostenlos, zu ermäßigten oder sozial gestaffelten Tarifen, anzubieten.
<p>Kinderbetreuungsgeld</p>	<p>Das Kinderbetreuungsgeld wurde 2002 eingeführt. Seit 1. Jänner 2010 stehen zwei Systeme zur Auswahl. Ab 1. März 2017 wurden die vier Varianten (Pauschalleistung) durch das Kinderbetreuungsgeldkonto als Pauschalleistung ersetzt sowie der Partnerschaftsbonus und der Familienzeitbonus eingeführt. Neben dem Kinderbetreuungsgeldkonto steht nach wie vor das einkommensabhängige Kinderbetreuungsgeld zur Verfügung. Das einkommensabhängige Kinderbetreuungsgeld hat primär die Funktion, jenen Eltern, die sich nur für kurze Zeit aus dem Berufsleben zurückziehen wollen und über ein höheres Einkommen verfügen, die Möglichkeit zu geben, in dieser Zeit einen Einkommensersatz zu erhalten.</p>

	<p>Der Partnerschaftsbonus gebührt Eltern, die sich den Kinderbetreuungsgeldbezug zu annähernd gleichen Teilen (50:50 bis 60:40) teilen.</p>
<p>Audit „berufundfamilie für Gesundheits- und Pflegeeinrichtungen“</p>	<p>Das Audit „berufundfamilie für Gesundheits- und Pflegeeinrichtungen“ bietet berufsgruppenspezifische Lösungen für eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf für Ärzte und Ärztinnen, Pflegepersonal und Verwaltungspersonal. Es wird ein stimmiges Gesamtkonzept für alle Gesundheits- und Pflegeinstitutionen (ab fünf Mitarbeiter/innen) geboten, um ein familienfreundliches Arbeitsumfeld nachhaltig umzusetzen. Das Audit „berufundfamilie für Gesundheits- und Pflegeeinrichtungen“ erfasst den IST-Zustand der bereits angebotenen Maßnahmen zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf. In definierten Handlungsfeldern werden das individuelle Entwicklungspotenzial systematisch und berufsgruppenspezifisch ermittelt sowie aufeinander abgestimmte Maßnahmen zu einer umfassenden und erfolgreichen Gesamtstrategie entwickelt - SOLL-Zustand.</p>
<p>Audit „berufundfamilie“</p>	<p>Das Audit „berufundfamilie“ ist ein „Check-up“ der gesamten Unternehmenskultur in Bezug auf familienfreundliche und betriebswirtschaftlich sinnvolle Lösungen. Dabei geht es nicht um die sofortige und vollständige Umsetzung aller Maßnahmen, die als Ergebnisse dieser Auditierung festgehalten werden. Entscheidend ist, dass mit Hilfe des Audits ein unternehmensinterner Prozess in Gang gesetzt wird, bei dem Ziele einer familienbewussten Personalpolitik mit geeigneten Maßnahmen innerhalb von drei Jahren umgesetzt werden. So ist es etwa möglich, Umstrukturierungen im Unternehmen familienfreundlich zu gestalten (z.B. Flexibilisierung des Personaleinsatzes und des Arbeitsorts).</p>
<p>Charta „Vereinbarkeit von Familie und Beruf“</p>	<p>Die Charta „Vereinbarkeit von Familie und Beruf“ ist ein öffentliches Bekenntnis zur Relevanz von familienfreundlichen Maßnahmen in Unternehmen und Organisationen. Sie soll einen Umdenkprozess fördern und ist ein Appell, familienfreundliche Maßnahmen zu implementieren und auszubauen. Die Charta wurde von einem Gremium von Expertinnen und Experten, in dem auch die Wirtschaftskammer Österreich, die Industriellenvereinigung, der Österreichische Gewerkschaftsbund und die Bundesarbeitskammer vertreten waren, erarbeitet und im Rahmen einer Veranstaltung am 21. 5. 2012 vom damals zuständigen Wirtschafts- und Familienminister, den Präsidenten der Wirtschaftskammer Österreich, des Österreichischen Gewerkschaftsbundes, der Bundesarbeitskammer sowie dem Generalsekretär der Industriellenvereinigung unterzeichnet.</p>
<p>Staatspreis „Familie & Beruf“</p>	<p>Der Bundeswettbewerb „Frauen- und familienfreundlichster Betrieb“ wurde in den Staatspreis „Familienfreundlichster Betrieb“ umgewandelt, der im zwei Jahres Rhythmus verliehen wird und heute den Namen „Familie & Beruf“ trägt. Die erste Verleihung fand 2010 statt.</p> <p>Mit dem Staatspreis werden jene österreichischen Unternehmen öffentlichkeitswirksam prämiert, die in ihrem Bereich Rahmenbedingungen geschaffen haben, die es ihren Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen ermöglichen, sowohl ihre beruflichen Chancen optimal zu nützen als auch (z.B. durch Best Practice-Beispiele) Familie und Beruf optimal zu vereinbaren.</p>

	<p>Der Staatspreis „Familie & Beruf“ basiert auf den Wettbewerben der Bundesländer, in denen die familienfreundlichsten Unternehmen des jeweiligen Bundeslandes ermittelt werden. Aus den Teilnehmer/innen dieser Wettbewerbe werden von einer Expertenjury die Staatspreisträger ermittelt. Unternehmen, die am Staatspreis teilnehmen wollen, müssen daher zuerst am Wettbewerb ihres Bundeslandes teilnehmen und zudem auch im Netzwerk „Unternehmen für Familien“ als Partner angemeldet sein. Die Anmeldung dafür ist kostenlos.</p>
<p>Vereinbarung gemäß Artikel 15a B-VG über eine Änderung der Vereinbarung gemäß Artikel 15a B-VG über den Ausbau des institutionellen Kinderbetreuungsangebots</p>	<p>Der Bund unterstützte den bedarfsgerechten Ausbau des Kinderbetreuungsangebots in den Jahren 2008 bis 2017 mit insgesamt 390 Mio. Euro, und die Länder stellten für diese Zwecke 234,375 Mio. Euro an Kofinanzierung zur Verfügung. Im Jahr 2018 wurde als kurzfristige Maßnahme die Vereinbarung nochmals um ein weiteres Jahr verlängert, dafür stellte der Bund 52,5 Mio. Euro und die Länder 18,375 Mio. Euro an Kofinanzierung zur Verfügung. Damit wird der Ausbau des ganztägigen institutionellen Kinderbildungs- und -betreuungsangebots für Kinder bis zum Schuleintritt beschleunigt. Darüber hinaus sollen Impulse zur Verbesserung der Betreuungsqualität gesetzt, Öffnungszeiten ausgeweitet, die Tageselternbetreuung und flexible gemeinde- und generationsübergreifende Betreuungslösungen forciert werden.</p>
<p>Vereinbarung gemäß Artikel 15a B-VG zwischen dem Bund und den Ländern über die Elementarpädagogik für die Kindergartenjahre 2018/19 bis 2021/22</p>	<p>Der Bund investierte von 2008 bis Ende 2018 insgesamt € 442,5 Mio. in den Ausbau der Kinderbetreuung und die Länder und Gemeinden haben diese Ausbauintiative mit € 252,75 Mio. kofinanziert. Weiters wurde der beitragsfreie Pflichtkindergarten (€ 630 Mio) und die frühe sprachliche Förderung finanziert. 2018 wurden alle drei Bereiche in einer Bund-Länder-Vereinbarung zusammengeführt und neu geregelt. Zur Abdeckung des Aufwandes für den Ausbau des Kinderbildungs- und -betreuungsangebots, der beitragsfreien Besuchspflicht und der frühen sprachlichen Förderung stellt der Bund im Kindergartenjahr 2018/19 125 Mio. Euro und in den Kindergartenjahren 2019/20 bis 2021/22 jeweils 142,5 Mio. Euro zur Verfügung. Die Länder kofinanzieren im Jahr 2018 mit ca. 28 Mio. Euro und in den Jahren 2019/20 bis 2021/22 ca. 38 Mio. Euro.</p> <p>Um die Vereinbarkeit von Familie und Beruf weiter zu stärken, ist der Schwerpunkt der Initiative auf den Ausbau der elementaren Bildungsangeboten für Kleinkinder unter 3 Jahren und die Verlängerung der Öffnungszeiten im Kindergartenbereich sowie die Ergänzung durch flexible Angebote von Tagesmüttern und -vätern gelegt.</p> <p>Die Vereinbarung soll österreichweit möglichst einheitliche Standards in der Qualität und Quantität der Betreuungsangebote sicherstellen, sowohl hinsichtlich der Qualifikation des Personals, der Instrumente der Sprachstandsfeststellungen, der frühen sprachlichen Förderung als auch der österreichweit einheitlichen pädagogischen Grundlagendokumente.</p> <p>Die Werte der österreichischen Gesellschaft sollen kindgerecht und altersadäquat vermittelt werden.</p> <p>Die Weiterführung der halbtägigen Besuchspflicht in institutionellen Kinderbildungs- und -betreuungs-einrichtungen wird für alle 5-jährigen Kinder unabhängig von der</p>

<p>Curriculum Ausbildungslehrgänge für Tagesmütter/-väter</p>	<p>Bildungsbiografie und der Einkommenssituation ihrer Eltern sowie sonstiger sozialer Einflussfaktoren die Möglichkeit erhalten, das letzte Kindergartenjahr vor Schuleintritt halbtätig unentgeltlich zu besuchen.</p>
<p>Jobtalks 2.0 – Dein WWWeg zum Job!</p>	<p>Das vorliegende Curriculum soll zur Schaffung bundesweit einheitlicher Ausbildungsstandards beitragen. Es umfasst 300 Unterrichtseinheiten, wovon 220 Unterrichtseinheiten als Theorie und 80 Unterrichtseinheiten als Praktikum zu erbringen sind. Der Abschluss soll in allen Bundesländern anerkannt werden. Mit dem Curriculum werden die Lernziele, die Lehrinhalte definiert und die Aufnahmevoraussetzungen, die Lehrgangsabschlusskriterien, die Anforderungen an Praktikumsstagesmütter/-väter geregelt. Institutionen, welche die Ausbildung nach den im Curriculum vorgegebenen Qualitätsstandards durchführen, werden durch die Verleihung eines Gütesiegels ausgezeichnet.</p>
<p>Audit „berufundfamilie KOMPAKT“</p>	<p>Das Ziel der Workshopreihe "Jobtalks 2.0" ist es, Wege aufzuzeigen, wie Jugendliche bei der Nutzung des Internets bestärkt und begleitet werden können. Vorrangig geht es dabei darum, den "Werkzeugkasten Internet" als Schlüsselqualifikation für den Arbeitsmarkt effizient, sicher und zum eigenen Vorteil zu nutzen. Es sollen die verschiedenen relevanten Dienstleistungen und Inhalte des Internets und Webs 2.0 entsprechend den Bedürfnissen und Notwendigkeiten gesucht & gefunden sowie auch angewendet werden können. Dabei haben Sicherheit und Verantwortung im Netz einen fixen Platz und geben einen Handlungsrahmen vor. Themen sind u.a.:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Interessen und Traumjob im Check • (Unternehmens-)Recherche im Internet • Meine Spuren im Netz • Jobsuche • e-Portfolio: Meine Fähigkeiten darstellen <p>Die Workshops werden – je nach Setting und Anforderung – sowohl mit geschlechterheterogenen wie auch geschlechterhomogenen Gruppen abgehalten. Die Workshop-Reihe "Jobtalks 2.0" wird in einer Kooperation der Medien-Jugend-Info der Abteilung Jugendpolitik des Bundeskanzleramtes und des Österreichischen Institutes für angewandte Telekommunikation durchgeführt. Per 4. Quartal 2018 wurde die Workshopreihe in das reguläre Angebot von Saferinternet.at übernommen, bundesweit angeboten und um eine Material- und Methodensammlung zur eigenen Durchführung seitens Interessierten ergänzt. (https://www.saferinternet.at/projekte/jobtalks-20/)</p>
	<p>Das Audit „berufundfamilie KOMPAKT“ wurde speziell entwickelt, um kleineren und mittleren Unternehmen den Auditprozess zu erleichtern. Es ist ein „Check-up“ der gesamten Unternehmenskultur in Bezug auf familienfreundliche und betriebswirtschaftlich sinnvolle Lösungen. Dabei geht es nicht um die sofortige und vollständige Umsetzung aller Maßnahmen, die als Ergebnisse dieser Auditierung festgehalten werden. Entscheidend ist, dass mit Hilfe des Audits ein unternehmensinterner Prozess in Gang gesetzt wird, bei dem Ziele einer familienbewussten Personalpolitik mit geeigneten Maßnahmen innerhalb von drei Jahren umgesetzt werden. So ist es etwa möglich, Umstrukturierungen im</p>

Audit „hochschuleundfamilie“	Unternehmen familienfreundlich zu gestalten (z.B. Flexibilisierung des Personaleinsatzes und des Arbeitsorts).
Ferienbetreuungsplattform & FamilyApp	Das Audit „hochschuleundfamilie“ ist ein Management-Instrument mit dem Ziel, eine familienbewusste Personal- und Studienpolitik nachhaltig umzusetzen. Im Auditprozess wird der IST-Zustand der bereits angebotenen Maßnahmen zur besseren Vereinbarkeit von Familie, Beruf, Lehre und Studium erfasst. In definierten Handlungsfeldern werden das hochschulindividuelle Entwicklungspotenzial systematisch ermittelt sowie aufeinander abgestimmte Maßnahmen zu einer umfassenden und erfolgreichen Gesamtstrategie für die jeweilige Hochschule entwickelt – SOLL-Zustand. Dabei geht es nicht darum, möglichst viele, sondern möglichst passgenaue Lösungen zu finden und umzusetzen. Diese berücksichtigen die Bedürfnisse des wissenschaftlichen Personals, der Mitarbeiter/innen in der Verwaltung und der Studierenden.
Netzwerk „Unternehmen für Familien“	Die Ferienbetreuungsplattform der Familie & Beruf Management GmbH wurde entwickelt, um berufstätigen Eltern die Suche nach der passenden Kinderbetreuung zu erleichtern. Beschränkte sich das Angebot anfangs nur auf die Sommerferien, wurde es mittlerweile auf alle Ferienzeiten erweitert. Geboten wird hier ein möglichst umfassender Überblick über regionale Betreuungsangebote. Jährlich werden rund 1000 österreichweite Angebote eingetragen. Zusätzlich können Eltern mit der FamilyApp einfach und flexibel über das Smartphone nach geeigneten Betreuungsangeboten suchen.
Broschüre „Gleichstellung von Frauen und Männern in Österreich. Meilensteine, Erfolge und Maßnahmen“	Aufbauend auf der Charta „Vereinbarkeit von Familie und Beruf“ hat das BMFJ auf dem Weg zum familienfreundlichsten Land Europas die Initiative „Unternehmen für Familien“ ins Leben gerufen und lädt Österreichs Unternehmen und Gemeinden ein, aktiv als Partner das Netzwerk „Unternehmen für Familien“ zu unterstützen. Mit dem Beitritt zum Netzwerk „Unternehmen für Familien“ bekennen sich Unternehmen und Gemeinden dazu, konkrete Beiträge zu einer familienfreundlichen Arbeitswelt bzw. zu einem familienfreundlichen Lebensraum zu leisten. Die Homepage von „Unternehmen für Familien“ bietet Wissenswertes rund um das Thema Familienfreundlichkeit in Unternehmen und Gemeinden, präsentiert vorbildliche Initiativen sowie Erfahrungsberichte von Unternehmen und Gemeinden und fördert die Vernetzung der Partner. Das Kennenlernen der Partner und Success Stories aus der Praxis wird in zahlreichen Informationsveranstaltungen und Vernetzungsterminen quer durch Österreich gefördert.
Projekt „Fairer Lohn“ www.fairer-lohn.gv.at	Anlässlich des österreichischen Vorsitzes im Rat der Europäischen Union wurde 2018 die Broschüre „Gleichstellung von Frauen und Männern in Österreich“ erstellt und publiziert. Sie bietet einen kompakten Einblick in die Situation der Geschlechtergleichstellung in zentralen Themenbereiche, zeigt Fortschritte und Errungenschaften der letzten Jahre ebenso auf wie aktuelle Schwerpunkte und zukünftige Herausforderungen. Die Broschüre steht in deutscher und englischer Fassung online sowie als Printversion zur Verfügung: https://www.frauen-familien-jugend.bka.gv.at/frauen-sterreichischer-vorsitz-im-rat-der-europ-ischen-union-2018.html
	Aufbauend auf der Evaluierung der Einkommensberichte 2015 und um das Bewusstsein für faire Entlohnung und

<p>Broschüre „Frauen und Pensionen. Wie Lebensentscheidungen die Absicherung im Alter beeinflussen“ (2., aktualisierte Auflage 2017).</p>	<p>Einkommenstransparenz bei Unternehmen zu stärken, wurde 2017 das Projekt Fairer Lohn durchgeführt. Eine Toolbox zur Erstellung, Analyse und Verwendung der Einkommensberichte wurde entwickelt. Positivkommunikation über die Vorteile fairer Entlohnung für Unternehmen sowie Best-Practices standen im Mittelpunkt.</p> <p>Die Broschüre zu „Frauen und Pensionen“ bietet kompakte, leicht verständliche Informationen zum Pensionssystem und erläutert anhand beispielhafter Frauenlebensläufe die Auswirkungen von Teilzeitbeschäftigung und Erwerbsunterbrechungen auf die eigene Pension. Dazu werden auch Möglichkeiten aufgezeigt, die finanzielle Absicherung im Alter zu verbessern. Ein umfangreiches Glossar bietet Informationen über die wichtigsten Begriffe und Elemente der Pensionsversicherung. Weitere Informations- und Beratungsstellen österreichweit werden ebenso aufgelistet. Die Broschüre wurde im Rahmen einer Veranstaltung im Dezember 2015 präsentiert und 2017 in einer aktualisierten Auflage veröffentlicht. Ebenfalls wurden 2017 Kurzfolder mit den wichtigsten Informationen veröffentlicht. Druckexemplare auch der aktualisierten Informationsmaterialien wurden wiederum österreichweit an Beratungseinrichtungen, Landesfrauenreferate, AMS und SozialpartnerInnen verschickt, um die Informationen interessierten Personen ebenso zukommen lassen zu können wie den BeraterInnen. Ziel der Broschüre ist eine umfassende Information über die Pension und Möglichkeiten der finanziellen Absicherung an Personen zu geben, die im Erwerbsleben stehen, und anhand der beispielhaften Lebensläufe besser einschätzen können, welche Auswirkungen ihre Erwerbsbeteiligung auf die spätere Alterssicherung haben können. Broschüre und Kurzinformation sind online verfügbar: https://www.frauen-familien-jugend.bka.gv.at/frauen/gleichstellung-arbeitsmarkt/frauen-und-pensionen.html</p>
<p>Online-Informationstool gleich=berechnet www.gleich-berechnet.gv.at</p>	<p>Der Rechner für Haushaltseinkommen wurde im November 2016 unter www.gleich-berechnet.gv.at veröffentlicht, wurde im Dezember 2017 um einen „Karenzkalender“ erweitert und war bis September 2018 online. Gleich=berechnet richtete sich als Informationstool an werdende und frisch gebackene Eltern, die nachrechnen wollten, ob und wie sich eine partnerschaftliche Aufteilung von Erwerbsarbeit und Kinderbetreuung finanziell ausgeht. Dazu konnte mit wenigen Eingaben zu Kind, Erwerbseinkommen, Kinderbetreuungsgeld und Zuverdiensten das monatliche Nettoeinkommen des Haushalts berechnet werden. Vergleichsberechnungen zu reduzierter Arbeitszeit (etwa bei Elternteilzeit) oder mit anderen KBG-Bezugsdauern konnten schnell durchgeführt werden, aber auch abgespeichert und heruntergeladen werden, um sie später erneut zu vergleichen. Durch die Sichtbarkeit der finanziellen Auswirkungen von Teilzeit und Karenz sollte der Rechner zu einer gleichberechtigten Aufteilung von Erwerbsarbeit und Kindererziehung beitragen, indem Anreize für mehr Väterbeteiligung in der regelmäßigen Kinderbetreuung und für einen rascheren Wiedereinstieg für Frauen ins Berufsleben gesetzt werden. Eltern sollten durch gleich=berechnet in ihrer</p>

	<p>Entscheidung zu einer partnerschaftlicheren Aufteilung unterstützt werden.</p> <p>Ergänzt wurde das nutzerInnenfreundliche Online-Tool um Informationen zu den Themen partnerschaftliche Aufteilung der Kinderbetreuung, Karenz, Elternteilzeit und Kinderbetreuungsgeld. Mit dem 2017 ergänzten Zusatzmoduls des Karenzkalenders wurden Eltern bei der Planung ihrer gemeinsamen, abwechselnden Karenz unterstützt, in dem wichtige Fristen und gesetzliche Rahmen im Online-Kalender hinterlegt waren. Das Ergebnis der gemeinsamen Karenzplanung konnte in den eigenen elektronischen Kalender importiert werden.</p> <p>Gleich=berechnet entstand als Teilprojekt der Frauensektion im EU-REC-Projekt „Männer und Vereinbarkeit. Wege zur gerechten Verteilung von Karenz-, Betreuungs- und Arbeitszeiten“. Das Gesamtprojekt wurde vom Sozialministerium koordiniert und lief von Dezember 2015 bis Dezember 2017. Das Gesamtprojekt wurde von der Europäischen Union im Rahmen des REC-Programms kofinanziert, die nationale Finanzierung erfolgte durch die Sektion Frauen und Gleichstellung (durch Personalkosten) und durch das Sozialministerium.</p> <p>Nach Projektende wurde das Online-Informationstool gleich=berechnet im September 2018 eingestellt; weitere Projektergebnisse sind nach wie vor online zu finden: http://maennerundvereinbarkeit.at/</p>
<p>Konferenz „Gender Equality and You. Young Voices. Joint Initiative.“, 11.-12. Oktober 2018</p>	<p>Anlässlich des österreichischen Vorsitzes im Rat der Europäischen Union fand am 11.-12. Oktober 2018 die Konferenz „Gender Equality & You“ in Wien statt, an der 260 Personen teilnahmen. Bereits seit April 2018 wurde diese Konferenz in einem partizipativen Prozess mit insgesamt 250 jungen Menschen in neun Vorbereitungsworkshops in Österreich, Belgien und Frankreich vorbereitet. Dabei wurden die zentralen Themen identifiziert, die im Rahmen der Konferenz in interaktiven Formaten bearbeitet wurden. Die Konferenz selbst brachte Jugendliche, GleichstellungsministerInnen sowie ExpertInnen aus NGOs und Verwaltung aus den EU Mitgliedsstaaten zu einem Austausch auf Augenhöhe zusammen. Im Fokus stand dabei der Austausch und Dialog zur Zukunft der Geschlechtergleichstellung in der EU, zu den Schwerpunktthemen Arbeitsmarkt und Wirtschaft, Bildung und Ausbildung, Beziehungen und Sexualität, Gewalt und Machtgefälle, Medien sowie Politik. Als Querschnittsthemen wurden LGBTIQ, Familien und Kinder sowie Stereotype und Rollenbilder diskutiert.</p> <p>Die Konferenz und der Vorbereitungsprozess wurden vom BKA, Sektion Frauen und Gleichstellung, in Kooperation mit der österreichischen Bundesjugendvertretung sowie dem Europäischen Jugendforum (European Youth Forum) durchgeführt, und von der Europäischen Kommission kofinanziert.</p> <p>Auf der Konferenzwebsite finden sich weitere Informationen zur Konferenz, inklusive der Konferenzunterlagen und dem Ergebnisdokument: www.genderequalityandyou.at</p>
<p>„Round Table Einkommenstransparenz“</p>	<p>Zum Austausch zwischen ExpertInnen aus Verwaltung, Sozialpartnerorganisationen, Statistik und Wissenschaft wurde der Round Table „Einkommenstransparenz“ im September</p>

<p>„Plattform EU, Internationales und Gender“ Treffen mit Nichtregierungsorganisationen (NGOs) zur Information über Aktivitäten im Bereich Geschlechtergleichstellung auf internationaler und EU-Ebene</p>	<p>2018 gestartet. Ziele der Gespräche sind: die bestehenden Indikatoren im Bereich der geschlechtsspezifischen Lohnunterschiede und die Kommunikationen darüber zu diskutieren; Maßnahmen für mehr Einkommenstransparenz und diskriminierungsfreie Arbeitsbewertung zu identifizieren.</p> <p>Zum Informationsaustausch zwischen VertreterInnen der Bundesministerien und verschiedener NGOs wurden im Berichtszeitraum 4 Treffen (jeweils 2 jährlich) veranstaltet. Dabei wurde u.a. über die Vorbereitungen und Ergebnisse der Tagungen der UN-Frauenstatuskommission (FSK), den Verlauf verschiedener Konferenzen sowie über die Entwicklung frauenspezifischer Maßnahmen und Berichte auf Ebene der EU informiert.</p> <p>Die VertreterInnen der NGOs wurden über die Möglichkeit der finanziellen Unterstützung ihrer Teilnahme an den Sitzungen der FSK informiert. In beiden Jahren des Berichtszeitraumes wurden Unterstützungen von der Sektion für Frauen und Gleichstellung dafür gewährt. Es fanden jeweils Treffen nach der FSK statt, um über Ergebnisse zu berichten und Informationen auszutauschen.</p> <p>Die NGO-VertreterInnen haben im Rahmen der Treffen die Möglichkeit, eigene Vorhaben zu präsentieren und Anregungen zu den seitens der Regierungsstellen vorgebrachten Projekten zu geben.</p> <p>s. auch https://www.frauen-familien-jugend.bka.gv.at/frauen/eu-und-internationales.html</p>
<p>Online-Tool „Gehaltsrechner“ www.gehaltsrechner.gv.at</p>	<p>Zur Steigerung der Einkommenstransparenz ist seit Oktober 2011 der Gehaltsrechner als Online-Tool auf www.gehaltsrechner.gv.at verfügbar. Der Gehaltsrechner bietet leicht zugängliche Information über die in einem Sektor und einer Region üblichen Gehälter.</p> <p>Das Online-Tool berechnet Richtwerte für Löhne und Gehälter auf Berufsgruppen, Branchen und Untergruppen bezogen. Dabei werden relevante Kriterien wie Ausbildung, Arbeitserfahrung oder auch die Art der Tätigkeit bei der Berechnung berücksichtigt.</p> <p>Mit dem Gehaltsrechner können auf Basis unterschiedlicher Eingaben auch zwei berufliche Positionen und die jeweiligen durchschnittlichen Gehälter verglichen werden. Zudem wird auf Basis der NutzerInneneingaben auch der durchschnittliche geschlechtsspezifische Entgeltunterschied in der jeweiligen Position berechnet. Mit diesen Informationen sollen Beschäftigte und Arbeitssuchende schnell einschätzen können, ob ihre Bezahlung angemessen ist.</p> <p>Die Berechnungsbasis bilden tatsächlich ausbezahlte Löhne und Gehälter aus österreichischen Verwaltungsdaten (Lohnsteuerdaten). Der Gehaltsrechner wurde gemeinsam mit ExpertInnen der Statistik Austria entwickelt und wird in regelmäßigen Abständen aktualisiert. Die nächste Aktualisierung ist im Frühjahr 2019 geplant.</p>
<p>Vernetzung und Durchführung von Aus- und Fortbildungsseminaren für Mitarbeiterinnen von Fraueneinrichtungen</p>	<p>Seit 1998 finanziert die Frauensektion Schulungen für Mitarbeiterinnen von Fraueneinrichtungen aus ganz Österreich, die keine Berufsvertretung haben, die sich um ihre Aus- und Weiterbildung kümmern könnte. Eine entsprechende Ausbildung und laufende Fortbildung der Mitarbeiterinnen von Fraueneinrichtungen ist entscheidend für die qualifizierte Betreuung der von Gewalt betroffenen Frauen und Kindern.</p>

	<p>In der Regel werden im Rahmen einer Seminarreihe sowohl Ausbildungsseminare für neue Mitarbeiterinnen von Fraueneinrichtungen als auch themenspezifische Fortbildungsseminare angeboten.</p> <p>Mit Dezember 2016 startet das Schulungsprojekt für 2017/2018, zwischen Jänner 2017 und November 2018 wurden 6 zweitägige Seminare durchgeführt, sohin in Summe 12 Seminartage. Die nächste Seminarreihe ist bereits in Vorbereitung, sodass 2019 die nächsten Seminare gestartet werden können.</p>
<p>Schulungen Prozessbegleitung und Standards Prozessbegleitung</p>	<p>Das Justizressort (BMVRDJ) sowie das Familien- und Frauenressort (BKA-Familien und BKA-Frauensektion) haben sich in einem Verwaltungsübereinkommen zur Durchführung von standardisierten Lehrgängen für psychosoziale ProzessbegleiterInnen verpflichtet - und Abwicklungsmodalitäten sowie Kostentragung festgelegt. Eine Arbeitsgruppe erarbeitete unter Einbindung von ExpertInnen aus dem NGO-Bereich und der beteiligten Ministerien einen standardisierten Lehrgang, bestehend aus einem Grundmodul und drei Spezialmodulen (3-tägiges Seminar). Ziel ist eine entsprechende Aus- bzw. Fortbildung in diesem Bereich, um Gewaltbetroffenen qualifizierte psychosoziale Prozessbegleitung gewährleisten zu können.</p> <p>Der Lehrgang wird seit 2015 angeboten, die Häufigkeit pro Jahr richtet sich nach dem tatsächlichen Bedarf.</p> <p>2017 wurde 1 Lehrgang durchgeführt, 2018 wurden 2 Lehrgänge durchgeführt.</p> <p>Zusätzlich werden derzeit in einer interdisziplinär besetzten AG unter Leitung des Justizressorts - und Einbindung der BKA-Frauensektion und der BKA-Familiensektion - verbindliche Standards für Prozessbegleitung erarbeitet.</p>
<p>Interventionsstelle für Betroffene des Frauenhandels (IBF)</p>	<p>Die Interventionsstelle für Betroffene des Frauenhandels wurde 1998 in Wien eingerichtet. Sie ist eine Opferschutzeinrichtung für von Menschenhandel betroffene Frauen, die ihren Klientinnen umfassende rechtliche und psychosoziale Unterstützung bis hin zur Unterbringung in einer Schutzwohnung und Hilfestellung bei einer allfälligen Integration in Österreich anbietet.</p> <p>Seit ihrem Bestehen wird die Interventionsstelle für Betroffene des Frauenhandels (IBF) vom Bundesministerium für Inneres und dem jeweils für Frauenangelegenheiten zuständigen Bundesministerium gemeinsam finanziert, ursprünglich auf Basis einjähriger Förderbeiträge. Der 2006 abgeschlossene Auftragsvertrag mit der IBF wurde bis Ende 2013 verlängert. 2013 wurde der Betrieb der IBF europaweit ausgeschrieben, der Zuschlag erging an den Verein LEFÖ, der die Interventionsstelle bisher bereits betrieben hat.</p> <p>Die Interventionsstelle ist mit etlichen vergleichbaren Institutionen in anderen Staaten bzw. in der EU vernetzt und hat 2017 – so wie schon in den Jahren davor – an der NGO-Plattform gegen den Menschenhandel der Europäischen Kommission teilgenommen.</p> <p>Das Budget wurde seit 2013 jährlich erhöht (2017 um 0,9% und für 2018 um 2,1%). In nunmehr vier Schutzwohnungen stehen insgesamt 28 Plätze zur Verfügung.</p> <p>2017 wurden 298 Frauen und 2018 wurden 315 Frauen umfassend betreut.</p>

<p>Initiative zur Entwicklung gemeinsamer Strategien gegen Frauenhandel mit den Nachbarländern: „Regionalinitiative“</p>	<p>Ziel dieser Initiative ist die Entwicklung von Partnerschaften und Strategien im Kampf gegen den Menschenhandel unter Einbindung internationaler Fachleute aus Österreich, den Nachbarländern und von international tätigen NGOs; Leiterin des seit 2010 aktiven Projekts ist Bundesministerin a.D. Dr.in Helga KONRAD. Im Rahmen von Round-Table-Veranstaltungen finden Panel-Diskussionen (in englischer Sprache, via Live-Stream international verbreitet) zu aktuellen Fragestellungen und Herausforderungen im Zusammenhang mit Praktiken des Menschenhandels, insbesondere des Frauenhandels statt.</p> <p>In organisatorischer Hinsicht wird das Projekt vom Institut für den Donauraum und Mitteleuropa mitgetragen und ist in die EU-Strategie gegen den Menschenhandel eingebunden.</p> <p>Am 29. September 2017 fand im Haus der Europäischen Union ein internationaler Round-Table zum Thema „Re-Branding Human Trafficking. The Interface of Migration, Human Trafficking and Slavery“ statt.</p> <p>Am 28. September 2018 befasste sich eine Round-Table-Veranstaltung – wieder im Haus der EU – mit dem Themenbereich „Human Trafficking in the Digital Age. The Interplay between ‚New‘ Technology, Trafficking and Anti-Human Trafficking. Ethical, Political and Social Challenges Posed by Online Networks“.</p> <p>Überdies hat sich die Regionalinitiative auch 2018 an Partner-Projekten beteiligt, etwa am EU-Projekt PHIT (Psychological Health Impact of Trafficking in Human Beings for sexual exploitation on female victims) an der Universität von Barcelona.</p> <p>Ferner fanden auch Veranstaltungen der Regionalinitiative im Ausland statt, z.B. ein Round Table zur Rolle der Städte und Gemeinden („Strengthening the Role of Municipalities and Cities in Preventing & Combating Human Trafficking & Exploitation: the Importance of a Coordinated and Integrated Approach“) bei der Bekämpfung des Menschenhandels am 18. April 2018 in Ljubljana.</p>
<p>Gender – Based Cyber Violence</p>	<p>Gemeinsames Projekt der BKA-Frauensektion mit dem Bundesministerium für Digitalisierung und Wirtschaftsstandort (vormals: BKA/Staatsekretärin Duzdar) zur Entwicklung eines Schulungskonzepts für Beratungseinrichtungen zum Thema „Gender – Based Cyber Violence“. Auf Grundlage dieses Konzepts erfolgten Schulungen für MitarbeiterInnen von Gewaltschutz- und Beratungseinrichtungen, insb. für Frauen, sowie Train-The-Trainer Seminare.</p> <p>Ziel war es, qualifizierte Beratung für Mädchen und (junge) Frauen bezüglich „Gewalt und Mobbing im Internet“ durch eine entsprechende Schulung der BeraterInnen bieten zu können. Zusätzlich sollte u.a. gesichert werden, dass auch nach Abschluss des Projekts die Beratungskompetenz durch Entwicklung geeigneter Unterlagen und Schulung von Trainerinnen weiterhin gestärkt wird.</p> <p>Die Projektleitung lag bei dem Forschungszentrum Menschenrechte der Universität Wien, die Durchführung erfolgte gemeinsam mit dem Weißen Ring (als Werkvertragsnehmer).</p>

Helpline gegen Männergewalt	Das Schulungskonzept wurde 2017 entwickelt, im Zeitraum von Jänner 2018 bis Juni 2018 wurden österreichweit 20 Trainings und ein Train-The-Trainer Seminar durchgeführt.
Fem:HELP-App	Die Frauenhelpline gegen Männergewalt wurde Ende 1998 eingerichtet und auch im Berichtszeitraum weitergeführt. Sie ist rund um die Uhr besetzt und kann 365 Tage im Jahr kostenlos erreicht werden. Ein Team von Expertinnen bietet Erst- und Krisenberatung.
Ausbildung zum Thema Gewalt gegen Frauen für Gesundheitsberufe	Die fem:HELP-App für Android-Handys und iPhones wurde im Auftrag des Frauenressorts entwickelt und wird seit September 2013 angeboten. Sie soll von Gewalt betroffenen Frauen in Österreich helfen, Hilfeeinrichtungen rasch und unkompliziert zu kontaktieren. Zusätzlich können auch Gewalterfahrungen unterschiedlicher Art dokumentiert werden. Frauen, die Gewalt erfahren haben und rasche Hilfe benötigen, haben mit Hilfe der App einen direkten Zugriff auf den Notruf der Polizei, den Gehörlosen-Notruf der Polizei und die Frauenhelpline. Sie ist auch in den Sprachen bosanski/hrvatski/srpski, English und Türkce verfügbar. 2017 und 2018 wurde die App wiederum gewartet und inhaltlich aktualisiert.
Weiterführung der Informationsoffensive K.O. Tropfen	Studien und Erfahrungen in der Beratungsarbeit zeigen, dass gewaltbetroffene Frauen oftmals zwar mit medizinischem und/oder pflegendem Personal in Berührung kommen, aber auch bei gewaltbedingten Verletzungen und Erkrankungen diesen Hintergrund meist nicht von sich aus ansprechen. Die europaweite Prävalenzstudie von FRA (Fundamental Rights Agency der EU) aus 2014 wiederum zeigte, dass sich aber 82% der befragten gewaltbetroffenen Frauen wünschen würde, dass ÄrztInnen einen Verdacht auf Gewalterleben adäquat ansprechen würden. Ziel des Projektes ist daher, das entsprechende Fachwissen in medizinischen und pflegenden Berufen zu verbessern und damit Gewaltbetroffene besser unterstützen zu können. Das Projekt wurde 2015 begonnen und in der Berichtsperiode fortgesetzt. Im Berichtszeitraum wurde die Implementierung der in der ersten Projektphase erarbeiteten fachspezifischen Standards für die Curricula aller Gesundheitsberufe unterstützt.
Weiterführung der Informationsoffensive K.O. Tropfen	Es gibt auch in Österreich immer wieder Fälle sexualisierter Gewalt, wo Täter K.O. Tropfen einsetzen. Zur umfassenden Information über einfache Schutzmaßnahmen und Verhaltensregeln in der Freizeit wurde im Juni 2012 eine Informationsoffensive gestartet. Ein speziell für diese Thematik produzierter Flyer soll Mädchen und Frauen auf die Problematik hinweisen und bietet neben Informationen, wie man sich schützen kann, auch Hinweise, was zu tun ist, wenn man Opfer von K.O.-Tropfen geworden ist. Auf der Website der FBMin (https://www.frauen-familienjugend.bka.gv.at/frauen/gewalt-gegen-frauen/initiativen/informationsoffensive-k.o.-tropfen.html) werden weiterführende Information zum Thema angeboten, sowie die Möglichkeit für Beratungsstellen den Flyer herunterzuladen und für Sensibilisierungs-/Öffentlichkeitsarbeit zu verwenden. 2014 wurde die Informationsoffensive intensiviert: durch ein Kooperationsabkommen mit dem BM.I/Bundeskriminalamt sind nunmehr österreichweit ca. 800 PräventionsbeamtInnen

	<p>eingebunden. Diese Kooperation wurde im Berichtszeitraum fortgeführt. 2017-2018 wurden von der BKA-Frauensektion ca. 10.000 Flyer verteilt.</p>
<p>Tagung „Tief verborgen - tief verletzt“ über sexualisierte Gewalt in Paarbeziehungen</p>	<p>Im Rahmen der Aktion „16 Tage gegen Gewalt“ wurde von dem Verein ZÖF (Zusammenschluss Österreichischer Frauenhäuser) am 30.11.2017 eine Tagung über sexualisierte Gewalt in Paarbeziehungen durchgeführt. Ziel der Tagung war die Erarbeitung verbesserter Hilfe- und Unterstützungsmaßnahmen für Frauen, die von sexualisierter Gewalt in Paarbeziehungen betroffen sind. Ein Expertengremium diskutierte u.a. zu aktuellen Forschungsergebnissen, zu Beispielen aus der Praxis, sowie zu Bewältigungsstrategien von betroffenen Frauen. Zudem wurden Strategien entwickelt, um die Bedingungen in Strafrechtsverfahren für betroffenen Frauen zu verbessern.</p>
<p>Broschüre „Frauen haben Recht(e)“</p>	<p>Im Oktober 2001 wurde die Broschüre „Frauen haben Recht(e)“ erstmals herausgegeben und mehrmals aktualisiert, zuletzt im Jahr 2017. Sie enthält umfassende Informationen für Frauen, die von Gewalthandlungen - insbesondere aus ihrem sozialen Umfeld - bedroht oder betroffen sind. Die Broschüre gibt einen Überblick über zustehende Rechte, Möglichkeiten der Durchsetzung und zur Verfügung stehende Beratungs- und Hilfsangebote. Ziel ist die umfassende und gut verständliche Information von direkt Betroffenen und die Unterstützung der Beratungsarbeit von Einrichtungen, die mit gewaltbetroffenen Frauen arbeiten. Die Broschüre ist auf der Homepage des Frauenministeriums (www.bka.gv.at) abrufbar.</p>
<p>Arbeitsgruppe "Prostitution"</p>	<p>Entsprechend einer Maßnahme im Nationalen Aktionsplan Menschenhandel 2009 - 2011 wurde im März 2009 unter Leitung der BKA-Frauensektion die Arbeitsgruppe "Prostitution" eingerichtet und (basierend auf den nachfolgenden NAPs Menschenhandel) seither fortgeführt.. In der AG sind mittlerweile alle Bundesländer aus den wesentlichen berührten Fachbereichen vertreten: Landeskriminalämter, Rechtsabteilungen, Gesundheitsbehörden, Frauenreferate und Bordellgenehmigungsbehörden. Darüber hinaus alle spezialisierten Beratungsstellen sowie eine Wissenschaftlerin. Dies ermöglicht einen breitgefächerten Wissensaustausch ebenso wie bundesländer- und berufsübergreifende Vernetzung. Ziel der AG ist es, Empfehlungen zu erarbeiten, wie die Lebens- und Arbeitssituation von SexdienstleisterInnen - insbesondere im Rahmen der Landeskompetenzen - verbessert werden kann und die Umsetzung der Empfehlungen soweit möglich zu unterstützen und zu verfolgen. Die Arbeitsergebnisse der AG wurden erstmals mit Stand Mai 2012 in einem Bericht zusammengefasst (der im Juli 2012 vom Ministerrat angenommen wurde), weitere Aktualisierungen erfolgten mit dem 2. Bericht vom März 2015 (Annahme durch den Ministerrat am 21. April 2015) und den 3. Bericht vom Mai 2018 (Annahme durch den Ministerrat am 10. Oktober 2018).</p>
<p>„Delphi - Implementierung von Gewaltprävention im Kontext von Transkulturalität und Gender“</p>	<p>Mit dem Projekt Delphi wird eine kostenlose Unterstützung für Schulen und andere Einrichtungen für Kinder und Jugendliche geboten, um das Thema geschlechtsspezifische Gewalt in</p>

	<p>multikulturell besetzten Klassen ansprechen zu können und durch geschultes Personal gewaltpräventiv einzuwirken. Ziel ist es, PädagogInnen und MultiplikatorInnen, die täglich mit Kindern und Jugendlichen arbeiten, konkrete Handlungskompetenzen bei der Prävention von und Intervention bei Gewalt zu vermitteln. Dies mit besonderem Augenmerk auf geschlechtsspezifische Gewalt im multikulturellen Kontext und unter Berücksichtigung von spezifischen Gewaltformen (u.a. Zwangsheirat, FGM) sowie dem Einsatz von neuen Medien (Gewalt im Netz). Auch werden Workshops mit Kindern und Jugendlichen direkt durchgeführt, um eine Sensibilisierung zu schaffen und diese in ihrer aktuellen Lebensrealität so zu erreichen, dass Gewalt möglichst verhindert wird.</p> <p>Der Projektträger ist "samara-Verein zur Prävention von (sexualisierter) Gewalt". Im Projektzeitraum von 1.11.2017 bis 30.04.2019 werden kostenlose Interventionen in Form von Workshops, Beratungsgesprächen, Inputreferaten, Weiterbildungen und Modulen für alle Zielgruppen angeboten.</p>
<p>Evaluierung von Sexualstraftaten</p>	<p>In einem Forschungsprojekt wurde die strafrechtlichen Erledigung von Strafanzeigen wegen des Verdachts der Vergewaltigung bzw. der geschlechtlichen Nötigung (§§ 201, 202 StGB) evaluiert. Auch wurde untersucht, wieweit Vergewaltigungsoffer Prozessbegleitung erhalten und ob diese Einfluss auf die Verurteilungshäufigkeit hat.</p> <p>Die Projektleitung lag bei dem Institut für Konfliktforschung.</p>
<p>„Meine Identität-My identity" Neue Wege für Mädchen und Burschen inmitten der Vielfalt familiärer, schulischer und gesellschaftlicher Ansprüche</p>	<p>Jugendliche werden dabei unterstützt, ein gleichberechtigtes und gewaltfreies Leben durch die Entwicklung einer eigenen, stabilen Identität, zu führen. Dies insbesondere unter Berücksichtigung zahlreicher Einflussfaktoren, wie u.a. familiär geprägter Kultur, Geschlechternormen, Körperbildern und schulischen Anforderungen.</p> <p>An Schulen werden für jugendliche Workshops in peer-Arbeit sowie für PädagogInnen spezielle Referate angeboten, in denen Themen wie u.a. Bodyshaming und sexuelle Belästigung aufgearbeitet werden.</p> <p>Das Projekt wird durch „Poika – Verein zur Förderung von gendersensibler Bubenarbeit in Erziehung und Unterricht; Wien“ umgesetzt.</p>
<p>Bundesarbeitsgemeinschaft opferschutzorientierte Täterarbeit in Österreich“ und Arbeitsgruppe „opferschutzorientierte Täterarbeit“ der IMAG „Schutz von Frauen vor Gewalt</p>	<p>Seit 2012 fördert die BKA-Frauensektion und das Bundesministerium für BMASGK die Bundesarbeitsgemeinschaft „opferschutzorientierte Täterarbeit, unter der Leitung der Interventionsstelle Wien, so auch im Berichtszeitraum. Ziel ist die Vernetzung opferschutzorientierter Täterarbeit in Österreich. Es konnten bereits wesentliche Ergebnisse, wie u.a. eine Österreichweite Bestandsaufnahme, oder die Erstellung einheitlicher Standards zur opferschutzorientierten Täterarbeit erzielt werden.</p> <p>Die AG „opferschutzorientierte Täterarbeit“ wurde im Jänner 2015 unter der Leitung der BKA-Frauensektion - als UAG der IMAG „Schutz von Frauen vor Gewalt“ – eingerichtet und im Berichtszeitraum fortgeführt. Zentrales Thema ist die bundesweite Implementierung von opferschutzorientierter Täterarbeit. Mitglieder sind relevante Ressorts, Landesfrauenreferate, seit 2016 auch die auf Landesebene für „Männer“ zuständigen Abteilungen sowie ExpertInnen aus NGOs.</p>

<p>Konzept Flächendeckende Versorgung für Opfer von sexueller Gewalt</p>	<p>Die Tätigkeitsgebiete der AG „Opferschutzorientierte Täterarbeit“ bauen zum Teil auf Ergebnissen der Bundesarbeitsgemeinschaft „opferschutzorientierte Täterarbeit“ auf.</p>
<p>Evaluierung der opferschutzorientierten Täterarbeit</p>	<p>Das Projekt soll Wege aufzeigen, wie unter Berücksichtigung vorhandener Infrastruktur und allenfalls auch mobiler Angebote eine österreichweite Versorgung mit Fachberatungsstellen erreicht werden kann. Ziel ist es, spezialisierte Fachberatungsstellen zu sexueller Gewalt auch in den Bundesländern zu implementieren, in denen bisher keine eigene Fachberatungsstelle besteht (Niederösterreich, Burgenland, Kärnten und Vorarlberg). Das Projekt wird durch den Verein Notruf für vergewaltigte Frauen und Mädchen Wien geleitet und umgesetzt.</p>
<p>Interministerielle Arbeitsgruppe (IMAG) „Schutz von Frauen vor Gewalt“</p>	<p>Im Rahmen einer Studie wurde das opferschutzorientierte Anti-Gewalt-Training der Männerberatung Wien evaluiert, das in Kooperation mit der Interventionsstelle durchgeführt wird. Zu diesem Zweck wurden gesammelte Daten der beiden Beratungsstellen aus den letzten 5 Jahre ausgewertet, sowie Interviews mit Programmabschließern und Partnerinnen mit dem Ziel geführt, Einblicke in längerfristige Effekte bezüglich Verhaltensänderungen zu gewinnen. Die Studie wurde vom Institut für Konfliktforschung geleitet und durchgeführt.</p>
<p>Weiterführung der Interventionsstellen gegen Gewalt in der Familie</p>	<p>Begleitend zur Ratifizierung der Istanbul-Konvention wurde 2013 die Interministerielle Arbeitsgruppe – Schutz von Frauen vor Gewalt – kurz IMAG – Gewaltschutz – eingerichtet. Sie setzte sich aus Vertreterinnen und Vertretern der fachlich relevanten Bundesministerien zusammen und erstellte den Nationalen Aktionsplan zum Schutz von Frauen vor Gewalt 2014-2016. Über die konkret getroffenen Maßnahmen wurde im Jahr 2018 ein Umsetzungsbericht erstellt. In Umsetzung von Artikel 10 der Istanbul-Konvention sind seit 2014 Expertinnen und Experten aus den Bundesländern und der Zivilgesellschaft in ihre Arbeit eingebunden. Sie besteht seither aus 26 Mitgliedern. Zentrale Aufgabe der Interministeriellen Arbeitsgruppe ist es, die Umsetzung noch offener Verpflichtungen nach der Istanbul-Konvention voranzutreiben. Dies umfasst den bundesländer- und disziplinenübergreifenden Fachaustausch, die Erarbeitung notwendiger Maßnahmen und die Unterstützung ihrer Umsetzung. Um fokussiertes Arbeiten an Fachthemen zu ermöglichen, richtet sie nach Bedarf auch Unterarbeitsgruppen ein - wie z.B. die Arbeitsgruppe „opferschutzorientierte Täterarbeit“.</p>
	<p>Interventionsstellen gegen Gewalt in der Familie sind anerkannte Opferschutzeinrichtungen, die bei Verhängung eines Betretungsverbots nach dem Gewaltschutzgesetz betroffene Gewaltopfer, das sind ganz überwiegend Frauen, aktiv kontaktieren. Oberstes Ziel des Unterstützungsangebots ist der Schutz der betroffenen Frauen (und Männer) vor weiteren Gewaltsituationen. Das Angebot der Interventionsstellen umfasst aber auch rechtliche und psychosoziale Unterstützung. Die Interventionsstellen sind darüber hinaus Drehscheibe zwischen allen bei häuslicher Gewalt involvierten Institutionen (Sicherheitsbehörden, Gerichte, Frauenhäuser, Jugendwohlfahrtsbehörde.....).</p>

	<p>Seit dem Herbst 1999 gibt es in jedem Bundesland eine Interventionsstelle gegen Gewalt in der Familie, die gemeinsam vom Bundesministerium für Inneres und dem für Frauenangelegenheiten zuständigen Ressort finanziert werden: Ursprünglich auf Basis einjähriger Förderverträge finanziert, wurden 2001 und 2006 jeweils befristete mehrjährige Auftragsverträge abgeschlossen.</p> <p>Seit 1.1.2013 haben die Interventionsstellen - nach Durchführung eines Ausschreibungsverfahrens - einen unbefristeten Vertrag. Das Entgelt wird jährlich inflationsangepasst. Bei Überschreitung vertraglich festgelegter Fallzahlen erfolgen pauschalierte Budgeterhöhungen.</p>
<p>Weiterführung der Informationsoffensive K.-o.-Tropfen</p>	<p>Es gibt auch in Österreich immer wieder Fälle sexualisierter Gewalt, wo Täter K.O. Tropfen einsetzen. Zur umfassenden Information über einfache Schutzmaßnahmen und Verhaltensregeln in der Freizeit, wurde von der BKA-Frauensektion im Juni 2012 eine Informationsoffensive gestartet.</p> <p>Ein speziell für diese Thematik produzierter Flyer soll Mädchen und Frauen auf die Problematik hinweisen und bietet neben Informationen, wie man sich schützen kann, auch Hinweise, was zu tun ist, wenn man Opfer von K.O.-Tropfen geworden ist. 2013 wurden zusätzlich Inserate geschaltet, Seminare für Beraterinnen der Österr. Frauen- u. Mädchenberatungseinrichtungen durchgeführt und weitere Freecards zu „K.O. Tropfen“ hergestellt.</p> <p>2014 wurde die Informationsoffensive intensiviert: durch ein Kooperationsabkommen mit dem BM.I/Bundeskriminalamt wurden österreichweit ca. 800 PräventionsbeamtInnen in die Informationsoffensive eingebunden, die Jugendliche direkt angesprochen haben: Aufklärung über die Gefahren von K.O. Tropfen und Verteilung von Flyern, u.a. in Schulen und relevanten Festivals.</p> <p>Im Rahmen des Kooperationsabkommens wurden insgesamt ca. 130.000 Flyer verteilt (direkt an Jugendliche, aber – v.a. durch die BKA-Frauensektion – auch an interessierte Einrichtungen). Von den zuletzt vom BMI gedruckten 50.000 Stück Flyer wurden 10.000 von der BKA-Frauensektion im Jahr 2017 verteilt.</p>
<p>Website für Frauen und Gleichstellung der zuständigen Bundesministerin</p>	<p>Ziel ist, den Frauen und Mädchen in Österreich umfassende Information und Hilfe für eine chancengleiche, unabhängige und selbstbestimmte Lebensführung anzubieten sowie die aktuellen Themen, Initiativen und Aktivitäten der Frauen- und Gleichstellungsministerin darzustellen.</p> <p>Inhalte der Website sind:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Serviceangebote: Frauenservice der Frauenministerin, Frauenberatungseinrichtungen, Gewaltschutzeinrichtungen, Notrufe, Gehaltsrechner, Projektförderungen, Newsletter etc.; - Informationsangebote zu folgenden Themen: Diskriminierungsfreie Werbung, EU und Internationales, Frauengesundheit, Gender Mainstreaming & Budgeting, Gewalt gegen Frauen, Gleichbehandlung, Gleichstellung am Arbeitsmarkt, Österr. Vorsitz im Rat der Europ. Union, Preise, Prostitution, Publikationen (tlw. auch in Englisch); - Links zu wichtigen Initiativen und anderen Websites, wie beispielsweise zur Informationsoffensive K.O.-Tropfen, zur

	<p>Website "Women are top!Frauen in Führungspositionen" oder jener der "Interministeriellen Arbeitsgruppe Gender Mainstreaming/Gender Budgeting", zum Gender Budgeting Blog, zur Online-Plattform „Meine Technik“ etc.;</p> <ul style="list-style-type: none"> - Organisation und Tätigkeit der Frauensektion und der Gleichbehandlungskommissionen einschließlich Kontaktmöglichkeit; - Informationen zu Frauengesundheit wie z.B. Aktionsplan Frauengesundheit etc. - wesentliche Inhalte sind auch in Gebärdensprache verfügbar. <p>Ergebnisse sind: Bürgerinnennähe der Frauen- und Gleichstellungsministerin Verfügbarkeit aktueller Informationen nach Themenbereichen Kontaktmöglichkeit zu Service- und Hilfseinrichtungen (telefonisch, elektronisch, persönlich, postalisch) Antragstellung auf Prüfung der Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes Nutzung von Förderungsangeboten Teilnahme an angebotenen Veranstaltungen Bestellung/Download von Publikationen und Berichten Bewerbung für Preise</p>
<p>Frauenprojektförderung</p>	<p>Förderwürdige Zielsetzungen: Zur Forcierung der umfassenden Gleichstellung, Weiterentwicklung der Antidiskriminierung und Eindämmung von Gewalt werden mit den frauenspezifischen Förderungen folgende Zielsetzungen verfolgt, die auch zur Umsetzung der Agenda 2030 für nachhaltige Entwicklung, insbesondere Ziel 5 zur Gleichstellung der Geschlechter und Selbstbestimmung von Frauen und Mädchen, in Österreich beitragen:</p> <ul style="list-style-type: none"> * Förderung von Rahmenbedingungen, die den Abbau von Benachteiligungen von Frauen durch ein flächendeckendes, qualitativ hochwertiges Beratungsangebot ermöglichen. Dazu gehören die Chancengleichheit und Wahlfreiheit für Frauen und Mädchen für eine eigenverantwortliche und selbstbestimmte Lebensführung, die Integration von Frauen in das Berufsleben unter besonderer Berücksichtigung der Schließung der Lohn- und Gehaltsschere sowie die Stärkung der Eigeninitiative der Frauen zur Verwirklichung der Gleichstellung von Frauen und Männern. * Gewährleistung eines engmaschigen Netzes an Hilfsangeboten, um die Beratung und Betreuung von gewaltbetroffenen Frauen und Mädchen sicherzustellen. * Forcierung der gesellschaftlichen, rechtlichen und ökonomischen Gleichstellung von Frauen durch die fortlaufende Entwicklung des Bewusstseins für Geschlechtergerechtigkeit und den Abbau von Benachteiligungen. <p>Förderbar sind im speziellen anteilige Kosten für folgende Maßnahmen:</p> <ul style="list-style-type: none"> * Beratung für Frauen und Mädchen bei sozialen, psychischen, gesundheitlichen, rechtlichen und ökonomischen Problemen; * Beratung und Unterstützung beim beruflichen Ein-, Auf- und Wiedereinstieg unter besonderer Berücksichtigung der Schließung der Lohn- und Gehaltsschere; * Beratung und Unterstützung hinsichtlich frauenspezifischer Bildung und Qualifikation, insbesondere zu neuen

**Veranstaltungen der Frauen- und Gleichstellungsministerin:
Bundesweite Tagungen der Frauen- und Mädchenberatungseinrichtungen**

Technologien, beruflicher Neuorientierung sowie Fort- und Weiterbildung (persönliche Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen sind ausgenommen);
 * Beratung und Betreuung von gewaltbetroffenen Frauen und Mädchen;
 * Projekte zur Enttabuisierung der Thematik "Gewalt";
 * Präventionsarbeit im Gewaltschutzbereich;
 * Projekte gegen Frauenarmut;
 * Projekte zur Integration von Frauen mit besonderen Bedürfnissen und Anliegen;
 * Bewusstseinsbildende und praxisbezogene Projekte zur Gleichstellung.

Ergebnisse

Der Anteil der politischen Bezirke Österreichs, die über zumindest eine geförderte Frauenberatungseinrichtung verfügen, erreichte 2017 mit 88% einen Höchstwert, der auch 2018 gehalten werden konnte.

Ziel ist, regelmäßig den direkten Kontakt, Informations- und Erfahrungsaustausch zwischen Politik, Verwaltung und NGOs im Bereich der von der Frauenministerin geförderten Frauen- und Mädchenberatungseinrichtungen inkl. Frauenservicestellen und Frauenberatungsstellen bei sexueller Gewalt einmal jährlich zu pflegen.

Je nach Tagungsthema werden ExpertInnen eingeladen, die Fachvorträge halten und sich den Fragen der NGOs stellen. Auch die Frauenministerin beantwortet direkt Fragen von NGOs und gibt im Rahmen jeder Tagung ein Einleitungsstatement ab.

Tagungsthema am 27.9.2017 war

„Frauen.Vernetzen.Gesundheit“ mit folgenden Schwerpunkten:

- * Aktionsplan „Frauengesundheit“
- * Gewalt gegen Frauen – Die Bedeutung des Gesundheitswesens
- * Gewaltopfer erkennen
- * Frühe Hilfen
- * Faktenatlas

Tagungsthema am 16.4.2018 war „Frauen.Verändern.Europa“ mit folgenden Schwerpunkten:

- * Filmpräsentation über Frauen- und Mädchenberatungsstellen
- * EU-Ratsvorsitz – Vorhaben im Bereich Frauen und Gleichstellung
- * Junge Frauen in Europa
- * Datenschutzmanagement für Frauenberatungseinrichtungen (EU-Datenschutz-Grundverordnung)

Ergebnisse

Dem Bedarf der geförderten NGOs nach Informations- und Erfahrungsaustausch mit der Frauenministerin und der Verwaltung wird durch diese Veranstaltungen Rechnung getragen. Sie werden bedarfsorientiert in Absprache mit dem Netzwerk der Frauen- und Mädchenberatungseinrichtungen organisiert. Umgekehrt erhalten die Frauenministerin und die Verwaltung aus der Praxis der NGOs wertvolle Anregungen und Impulse für die politische bzw. administrative Arbeit. Damit wird Public Governance gelebt, die den Fokus auf BürgerInnenbeteiligung legt.

<p>Verleihung des Johanna-Dohnal-Förderpreises am 23.10.2017</p>	<p>Die Ausbildung und Chancengleichheit von jungen Frauen und Mädchen war eines der großen Anliegen der verstorbenen ersten Frauenministerin Österreichs, Johanna Dohnal. Darum werden jährlich die JohannaDohnal-Teilstipendien vergeben. Die Preisträgerinnen wurden von einer Jury ausgewählt. Patinnen und Paten, die durch ihren finanziellen Beitrag das Preisgeld zur Verfügung stellen, machten diesen Förderpreis möglich.</p> <p>Ziel ist, Studentinnen bzw. Absolventinnen von Hochschulen und Universitäten für Diplomarbeiten oder Dissertationen, welche die Verwirklichung von Geschlechterdemokratie fördern, oder die eine Vorbildwirkung auf Mädchen und Frauen in Ausbildung und Studium haben, zu ehren bzw. Studentinnen zu ermöglichen, an einem Dissertationsprojekt zu forschen oder zu schreiben.</p> <p>Die Förderpreise gingen an Martina Spies für ihre Dissertation zum Thema „Plätze und Identitäten: Eine architektonisch-soziologische Aufnahme von fünf ausgewählten Plätzen innerhalb der informellen Siedlung Dharavi, Mumbai“, Ninja Bumann, für ihre Masterarbeit „Der weibliche Blick auf die imperiale Peripherie. Die Wahrnehmung Zentralasiens und Bosnien-Herzegowinas um 1900 im Vergleich“ sowie an Magdalena Andrea Kraus, für ihre Masterarbeit „No es un tema que se habla“: Die gegenwärtige Rezeption staatlich organisierter Zwangssterilisierungen (1996–2000) in Piura, Peru“.</p>
<p>Gleichstellungsfest am 26.9.2017</p>	<p>Ziel ist, die Vernetzung der AkteurInnen aus dem Gleichstellungsbereich zu fördern und Erfahrungsaustausch zu ermöglichen. Das Gleichstellungsfest wurde mit einer Ansprache durch die Frauen- und Gleichstellungsministerin eröffnet</p>
<p>Veranstaltungen der Frauen- und Gleichstellungsministerin anlässlich des „Internationalen Frauentages“: 2017 – Open House zum Thema „Alles was Recht ist! Perspektiven 20 Jahre nach dem Frauenvolksbegehren“ am 8. März 2017, 1030 Wien, Radetzkystraße 2 2018 – Frauen-Frühstück für Mitarbeiterinnen des Bundeskanzleramts am 8. März 2018, 1010 Wien, Ballhausplatz 2</p>	<p>Der Frauentag geht auf einen Streik von Textilarbeiterinnen 1908 in den USA. zurück. In Wien fand die erste große Demonstration für die Rechte der Frauen am 19. März 1911 statt. Ziel der Open-House-Veranstaltung der Frauenministerin war es, den Internationalen Frauentag gemeinsam mit interessierten Frauen und solidarischen Männern zu begehen. Dabei standen frauen- und gleichstellungspolitische Themen im Vordergrund.</p> <p>Open House am Frauentag 2017</p> <p>Im Jahr 1997 wurde in Österreich das Volksbegehren für die Gleichstellung von Mann und Frau unter dem Slogan „Alles was Recht ist!“ abgehalten. Viele der arbeits- und sozialrechtlichen Forderungen wurden seitdem zumindest teilweise umgesetzt. Der Frauentag 2017 war eine Gelegenheit, die letzten 20 Jahre zu reflektieren, aber den Blick auch nach vorne zu richten: Aktivistinnen und Expertinnen aus zwei Generationen tauschten sich über Frauenpolitik von damals und heute aus und diskutierten Visionen für die Zukunft der Gleichstellungspolitik. Eröffnet wurde die Veranstaltung von der an diesem Tag neu designierten Frauen- und Gesundheitsministerin Rendi-Wagner sowie von Bundeskanzler Kern.</p> <p>Frauen-Frühstück für Mitarbeiterinnen des Bundeskanzleramts</p> <p>Im Zuge der Regierungsneubildung nach der Nationalratswahl 2017 wurden die Frauen- und Gleichstellungsagenden ins Bundeskanzleramt transferiert. Den Internationalen Frauentag 2018 nützte die neue Frauen-, Familien- und Jugendministerin,</p>

	<p>um ihre frauenpolitischen Schwerpunkte den Mitarbeiterinnen im Bundeskanzleramt darzulegen und mit ihnen in direkten Kontakt zu treten.</p> <p>Die Veranstaltungen anlässlich des Internationalen Frauentags bilden einen Rahmen für frauen- und gleichstellungspolitische Statements, (Podiums-)Diskussionen, Präsentationsmöglichkeiten für Künstlerinnen und Raum für Vernetzung. Mit der Auflage von frauen- und gleichstellungsrelevanten Publikationen wird entsprechende Bewusstseinsbildung zusätzlich unterstützt</p>
<p>MENTORY CLUBABEND mit Bundesministerin für Frauen, Familien und Jugend Dr. Juliane Bogner-Strauß und Bundesministerin a.D. Maria Rauch-Kallat am 28.2.2018 im Bundeskanzleramt</p>	<p>Zum Auftakt der Woche vor dem Internationalen Frauentag lud die Frauen- und Kanzleramtsministerin die Mitglieder des Mentory Club zum Karriere-Talk mit FBM a. D. Maria Rauch-Kallat ins Bundeskanzleramt. Rund hundert Frauen diskutierten mit der Ministerin über Vorbilder und Rollenbilder, über stereotype Verhaltensweisen und Strategien für weiblichen Erfolg.</p> <p>Wenn ein attraktives berufliches Angebot kommt, sollte „frau“ zugreifen. Und wenn keines kommt, sollten Frauen ihre Sichtbarkeit erhöhen und auch selbst aktiv werden. Frauen bewerben sich nämlich viel seltener als Männer aktiv um Führungspositionen – nicht der einzige aber mit ein Grund, warum die oberen Etagen der Unternehmen noch männlich dominiert sind. Nach dem Karriere-Talk wurde beim Netzwerken über ungleichen Lohn, mehr Selbstvertrauen, Vereinbarkeit und Chancengleichheit diskutiert.</p>
<p>Erstes Österreichisches Vernetzungstreffen in der geschlechtergerechten Bildungs- und Jugendarbeit am 26. und 27. 6. 2017 in Salzburg</p>	<p>Ziel des Vernetzungstreffens war es, Konzepte, Allianzen und Schnittstellen sichtbar zu machen und zu stärken, in der Jungen- und Mädchenarbeit ebenso wie in der schulischen und außerschulischen Arbeit mit Jugendlichen.</p> <p>Der thematische Fokus lag einerseits auf den Herausforderungen im Umgang mit Diversität und kultureller Vielfalt, z.B. Sexualität, Körperlichkeit und Gesundheit, Gewaltprävention, Berufs- und Lebensplanung, Integration und Partizipation sowie andererseits auf Kooperations- und Vernetzungsmöglichkeiten und (strukturellen) Bedingungen dafür.</p>
<p>Veranstaltung des Sozialministeriums, des Bildungsministeriums sowie des Frauen und Familienministeriums im Bundeskanzleramt: „Gewaltprävention in der geschlechtergerechten Bildungs- und Jugendarbeit“ am 26.11.2018</p>	<p>Aufbauend auf dem 1. Österreichischen Vernetzungstreffen in der geschlechtergerechten Bildungs- und Jugendarbeit im Jahr 2017 veranstaltete das Sozialministerium - in Kooperation mit dem Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Forschung sowie dem Bundeskanzleramt - eine Expertinnen- und Expertentagung mit Fokus auf Gewaltprävention in der geschlechtergerechten Bildungs- und Jugendarbeit.</p> <p>Das Tagungsprogramm umfasste die Präsentationen von Good-Practice-Beispielen, im Rahmen derer die Projektverantwortlichen aus ihrer Arbeit berichteten und sich im Anschluss der Diskussion mit dem Publikum stellten.</p> <p>Darüber hinaus gab es zwei breit aufgestellte Podiumsdiskussionen, in denen Herausforderungen und Lösungsansätze in Schule, Jugendarbeit und Gesellschaft im Bereich der geschlechtersensiblen Gewaltprävention benannt und diskutiert wurden.</p> <p>Ergänzend wurden praxisnahe Publikationen aufgelegt und Raum für Vernetzung geboten.</p>
<p>Girls' Day im Bundesdienst</p>	<p>Der Aktionstag wird seit 2006, jährlich am 4. Donnerstag im April, auf Grundlage eines Ministerratsbeschlusses in den Bundesministerien und nachgeordneten Dienststellen</p>

	<p>durchgeführt. Der Girls' Day ist ein Aktionstag, der auf einen sehr handlungs- sowie erlebnisorientierten Zugang setzt, und dadurch Mädchen Mut auf die Eroberung neuer Berufsfelder machen will.</p>
<p>Buch „Mein Berufe ABC“</p>	<p>Für die Nachhaltigkeit des Aktionstages Girls' Day MINI im Bundesdienst wurde das Buch „Mein Berufe ABC“ für Kinder ab 4 Jahren mit 26 kindergerechten Sachtexten und detaillierten Bildern zu den Berufen von „A bis Z“ in Wissenschaft, Technik, Kunst und Handwerk entwickelt. Dabei handelt es sich um eine Maßnahme, dank welcher Kinder schon früh abgeholt und gesamtheitlich auf künftige Berufsmöglichkeiten aufmerksam gemacht werden. Zusätzlich bietet das Buch Raum für eigene Gedanken, Ideen und Vorhaben der Kinder, sodass letztere sich selbst in die vorgestellten Berufe hineindenken und sich damit identifizieren bzw. darin visualisieren können. Die Teilnehmerinnen des Girls' Day MINI 2017 und 2018 erhielten das Buch als Präsent.</p>
<p>Girls' Day MINI im Bundesdienst</p>	<p>Das Projekt Girls' Day MINI im Bundesdienst wurde entwickelt, um Mädchen bereits am Beginn ihres Bildungsweges - nämlich im Kindergarten - die Beschäftigung mit naturwissenschaftlichen Phänomenen und technischen Fragestellungen zu ermöglichen. Die Erlebnisse im Kindergartenalter können wesentlich die weitere Interessensbildung und damit die spätere Berufswahl beeinflussen.</p>
<p>Onlineplattform www.meinetechnik.at</p>	<p>Mit der Plattform »meine Technik« gibt es seit 2015 ein zentrales Online-Medium, das diese ansprechend und übersichtlich aufbereitet. Von Workshops, Exkursionen und Wettbewerben über Beratungsstellen, Mentor/innenprogramme und Berufsinformationstage bis hin zu Unterrichtsmaterialien, Handbüchern und Fortbildungsangeboten für Pädagogen und Pädagoginnen – »meine Technik« ist die zentrale Anlaufstelle für Angebote und Projekte in den Bereichen Mathematik, Informatik, Naturwissenschaft und Technik (MINT).</p>
<p>FRAUENSERVICE (inkl. spezifisches Frauenservice für Migrantinnen)</p>	<p>Die Einrichtung des Frauenservice dient als Anlaufstelle und Informationsdrehscheibe für alle frauen- und Mädchenspezifische Anliegen. Sie ist telefonisch über eine österreichweite Nulltarifnummer und über E-Mail-Anfragen an das Frauenservice, sowie auch über schriftliche Anfragen an die Frauensektion und an die Bundesministerin erreichbar. Neben allgemeinen Informationen, wie etwa zu Behördenwegen, werden bedarfsorientierte Hilfestellungen zu Themen wie Chancengleichheit und Gleichstellung in der Arbeitswelt, Wiedereinstieg und Berufsorientierung, Partnerschaft, Trennung, Scheidung, Besuchsrecht, Obsorge, Elternkarenz, Kinderbetreuung, Familienbeihilfe und Kinderbetreuungsgeld, finanzielle Probleme, Verlust der Wohnung, Gesundheit und Sozialversicherung, Probleme im Zusammenhang mit Gewalt, Mobbing, psychologische Problemstellungen und migrantinnenspezifische Fragen gegeben. Zielsetzung ist eine kostenlose und unbürokratische Vermittlung von Informationen zu allen frauen-spezifischen Anliegen (auch in kurdisch/türkisch).</p>
<p>Runder Tisch - Reihe zum Thema „Frauen auf der Flucht“</p>	<p>Europa war 2015/2016 mit den größten Fluchtbewegungen seit Jahrzehnten konfrontiert. Da Frauen, Kinder und Mädchen</p>

	<p>besonders gefährdet und betroffen sind, vor allem im Hinblick auf (sexuelle) Gewalt, ist das Thema Opferschutz besonders vordringlich; aber auch die Themen Wohnen, Arbeitsmarkt, Bildung, Integration, Spracherwerb, etc. sind wichtig, um diesen Frauen eine Perspektive zu zeigen. Um einen aktiven Austausch und Wissensvermittlung zwischen VertreterInnen der Fraueninitiativen, den flüchtlingsbetreuenden Organisationen, sowie der Frauenpolitik zu gewährleisten wurde eine Veranstaltungsreihe zum Thema „Frauen auf der Flucht“ initiiert und 2017/18 weiter geführt:</p> <p>Im Berichtszeitraum 2017/18 befassten sich 3 Veranstaltungen, in Form eines runden Tisches mit der Thematik „Frauen auf der Flucht“, mit folgenden Schwerpunkten:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Integration der Flüchtlingsfrauen in den Arbeitsmarkt • Erreichbarkeit von Flüchtlingsfrauen für den Arbeitsmarkt • Dialog mit Unternehmen/ VermittlerInnen/ Frauen mit Fluchterfahrung:
<p>Mitwirkung an ressortübergreifenden Aktionsplänen, Plattformen und Netzwerken hinsichtlich migrationspezifischen Themenbereichen und Problemstellungen</p>	<p>Frauen mit Migrationshintergrund sind oftmals mehrfach benachteiligt. Zentren für Inklusiv- und Sonderpädagogik und Neue Mittelschulen haben den höchsten Migrantinnen-Anteil. Hingegen erreicht die Erwerbsquote nur 59%. Als Frauen sind sie gegenüber den Männern auf dem Arbeitsmarkt benachteiligt und als ausländische Arbeitskräfte erfahren sie zusätzlich jene strukturelle Schlechterstellung, die auch männliche Migranten erfahren. Dazu kommt die Mehrfachbelastung durch Berufstätigkeit und Familie. Um diese Benachteiligungen abzubauen, ist die Frauenpolitik gefordert, sich in die Diskussion mit Ressorts, ExpertInnen- und Interessensgruppen sowie Stakeholdern einzubringen. Um in diesem Sinn speziell frauenspezifische Aspekte in die Integrationsdebatte und/oder migrantinnenspezifische Problemstellungen in frauenpolitische Diskussionen einzubringen, erfolgte im Berichtszeitraum eine Mitwirkung insbesondere in folgenden Bereichen:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Integrationsbeirat • Dialogplattform zur Integration der Roma bis 2020 • „Anerkennung ausländischer Qualifikationen und informelle Kompetenzen erleichtern“ in Zusammenarbeit mit BMASK
<p>Dialog mit Nichtregierungsorganisationen (NGO-Dialog)</p>	<p>Sowohl im Gleichbehandlungsgesetz als auch im Bundes-Gleichbehandlungsgesetz wurde der sog. NGO-Dialog 2013 gesetzlich verankert; davor wurde er bereits seit 2006 ohne gesetzliche Grundlage jährlich einberufen. Ziel ist, mindestens einmal pro Jahr einen Dialog mit Nichtregierungsorganisationen, deren Zielsetzung es ist, Diskriminierungen im Sinne der beiden Gleichbehandlungsgesetze (Privatwirtschaft/Bundesdienst) zu bekämpfen und die Einhaltung des Gleichbehandlungsgrundsatzes zu fördern, zu führen. Im Jahr 2017 war der Dialog dem Thema „Intersektionelle Diskriminierung“ und im Jahr 2018 dem Thema „Einkommenstransparenz im Bund und in der Privatwirtschaft“ gewidmet. Zuständiges Regierungsmitglied ist derzeit FBMin Dr.in Juliane Bogner-Strauß.</p>
<p>Interministerielle Arbeitsgruppe für Gleichbehandlungsfragen (IMAG GB)</p>	<p>Die IMAG GB ist derzeit im Bundeskanzleramt eingerichtet. Als Mitglieder gehören ihr die Vorsitzenden der bei den</p>

	<p>Zentralstellen und Obersten Organen eingerichteten Arbeitsgruppen für Gleichbehandlungsfragen, sowie je 2 VertreterInnen der GÖD und der Gewerkschaft der Post- und Fernmeldebediensteten an. Weiters die Vorsitzenden der Arbeitsgruppen des Arbeitsmarktservice, der Österreichischen Nationalbank und der Finanzmarktaufsichtsbehörde.</p> <p>Aufgabe der IMAG GB: Beratung der Bundesregierung in allen grundsätzlichen Angelegenheiten der Gleichbehandlung und Frauenförderung im Bundesdienst; Ausarbeitung von Vorschlägen für die Frauenförderung; Koordination der Arbeitsgruppen für Gleichbehandlungsfragen; Bestellung einer Vertreterin/eines Vertreters der IMAG in die Senate I und II der Bundes-Gleichbehandlungskommission.</p> <p>Die IMAG ist mindestens einmal jährlich von der Vorsitzenden, derzeit FBMin Dr.in Juliane Bogner-Strauß, einzuberufen, um themenspezifische Diskussionen zu führen und Erfahrungen auszutauschen.</p> <p>Die jährlichen Sitzungen fanden im Berichtszeitraum am 6. November 2017 und am 24. Oktober 2018 statt.</p>
<p>Gleichbehandlungskommission – Senate I, II und III.</p>	<p>Aufgrund des Bundesgesetzes über die Gleichbehandlungskommission und die Gleichbehandlungsanwaltschaft (GBK/GAW-Gesetz, BGBl. Nr. 108/1979 idF BGBl. I Nr. 107/2013) wurde zur Überprüfung von Fragen, die die Diskriminierung aufgrund des Gleichbehandlungsgesetzes betreffen, die nunmehr aus drei Senaten bestehende Gleichbehandlungskommission eingerichtet. Sie ist den Arbeits- und Sozialgerichten und den Zivilgerichten als besondere Einrichtung zur Seite gestellt. Die Senate haben sich in ihrem Zuständigkeitsbereich allgemein oder in Einzelfällen mit allen Fragen, die Diskriminierung aufgrund des jeweiligen Zuständigkeitsbereiches des Senates berühren, zu befassen.</p> <p>Gesamtanzahl der neuen Anträge im Berichtszeitraum: 244 Gesamtzahl der Prüfungsergebnisse/Gutachten: 101 Gesamtzahl der Sitzungen: 83.</p>
<p>Gleichbehandlungsbericht für die Privatwirtschaft 2016-2017</p>	<p>Seit 2004 besteht eine zweijährige Berichtspflicht der zuständigen Bundesministerien über die Vollziehung des Gleichbehandlungsgesetzes.</p> <p>Der gemeinsame Bericht des Bundeskanzleramtes/Bundesministerin für Frauen, Familien und Jugend, des legistisch zuständigen Bundesministers für Arbeit, Soziales, Gesundheit und Konsumentenschutz und der Gleichbehandlungsanwaltschaft enthält:</p> <ul style="list-style-type: none"> • den Tätigkeitsbericht der Gleichbehandlungskommission, den Bericht des Bundesministeriums für Arbeit, Soziales, Gesundheit und Konsumentenschutz über die Weiterentwicklung des Gleichbehandlungsgesetzes sowie • einen Bericht über die Tätigkeit der Anwaltschaft für Gleichbehandlungsfragen. <p>Ziel der Maßnahme: Einbringung des Berichts in den Nationalrat, Veröffentlichung auf der Homepage des BKA.</p> <p>Ergebnis der Maßnahme: Der Gesetzgeber wird von den Entwicklungen im Bereich der GBK, der GAW und des BMASGK informiert, somit können Ergebnisse des Berichts in den nächsten Novellen des GIBG und bei sonstigen Maßnahmen einfließen.</p>
<p>Bundes-Gleichbehandlungskommission</p>	<p>Die Bundes-Gleichbehandlungskommission, die in zwei Senate geteilt ist, hat sich mit allen die Gleichbehandlung von Frauen</p>

Bundes-Gleichbehandlungsbericht 2018

und Männern, die Frauenförderung und die Gleichbehandlung ohne Unterschied der ethnischen Zugehörigkeit, der Religion oder der Weltanschauung, des Alters oder der sexuellen Orientierung im Bundesdienst betreffenden Fragen zu befassen. Auf Antrag oder von Amts wegen hat der befasste Senat ein Gutachten zu erstatten, ob eine Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes und/oder ob eine Verletzung des Frauenförderungsgebotes vorliegt.

Der Senat I ist für die Gleichbehandlung von Frauen und Männern und der Senat II ist für die Gleichbehandlung ohne Unterschied der ethnischen Zugehörigkeit, der Religion oder der Weltanschauung, des Alters oder der sexuellen Orientierung im Bundesdienst zuständig.

Der überwiegende Anteil an der Gesamtzahl der Beschwerden betrifft (behauptete) Diskriminierungen beim beruflichen Aufstieg.

Im Berichtszeitraum sind insgesamt 93 Anträge bei der Bundes-Gleichbehandlungskommission eingelangt. Die von Diskriminierung betroffenen Personen(-gruppen) können vor der Kommission eine Maßnahme der/des Dienstgebers/in überprüfen lassen und im Falle einer festgestellten Diskriminierung auch Schadenersatz (bei der Dienstbehörde bzw. bei Gericht) beantragen. Die Verfahren sind kostenlos. Die Mitglieder der Senate sind in Ausübung ihrer Tätigkeit selbstständig und unabhängig.

Die Entscheidungen werden anonymisiert auf der Homepage des BKA sowie im RIS (Rechtsinformationssystem des Bundes) veröffentlicht.

Der Gleichbehandlungsbericht des Bundes 2018 wurde in 2 Teilen aufbereitet. Teil 1 ist der Bericht der Bundesregierung zum Stand der Verwirklichung der Gleichbehandlung und Frauenförderung im Bundesdienst. Teil 2 ist der Bericht der Bundes-Gleichbehandlungskommission.

Zum Aufbau ist zu sagen:

Teil 1

Zunächst wird eine Gesamtübersicht der Bundesbediensteten dargestellt – nach verschiedenen Kriterien -, wobei alle gesammelten Daten 2017 mit den Daten von 2015 verglichen werden können.

Im Jahr 2015 betrug die Anzahl der Frauen am Gesamtpersonal aller voll- und teilzeitbeschäftigten Bediensteten 58.513 oder 42 %.

Im Jahr 2017 betrug die Anzahl der Frauen am Gesamtpersonal aller voll- und teilzeitbeschäftigten Bediensteten 60.510 oder 42 %.

Im Jahr 2015 betrug die Anzahl der Frauen in den höchsten besoldungsrechtlichen Einstufungen (A 1/7-9 und Vergleichbare) 126 oder 27,3 %.

Im Jahr 2017 betrug die Anzahl der Frauen in den höchsten besoldungsrechtlichen Einstufungen (A 1/7-9 und Vergleichbare) 141 oder 30,0 %.

Im Anschluss an die Gesamtzahlen werden die Ressortberichte im Detail einschließlich der „Vorschläge zum Abbau der Benachteiligung von Frauen“ dargestellt.

Teil 2

Gibt Auskunft über die Tätigkeit der

Gleichbehandlungskommission des Bundes im Zeitraum 1.

Jänner 2016 bis 31. Dezember 2017.

Weiters werden die Beschwerdefälle nach Ressorts gegliedert in anonymisierter Form dargestellt. Zum Abschluss werden die Mitgliederlisten der beiden Senate der Bundes-Gleichbehandlungskommission veröffentlicht.

Der Gesetzgeber (Nationalrat) wird mit diesem 2-jährigen Bericht von den Entwicklungen im gesamten Bundesdienst informiert

2.3 Bundesministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit und Konsumentenschutz (BMASGK)

Vom BMASGK wurden 37 Maßnahmen gemeldet. Im Erhebungsblatt wurden die einzelnen Maßnahmen nach Themenkreis und Art der Maßnahme erhoben. Dabei ist zu beachten, dass mehrere Zuordnungen möglich waren. Die Anzahl der Nennungen stimmt daher nicht mit der Anzahl der Maßnahmen überein.

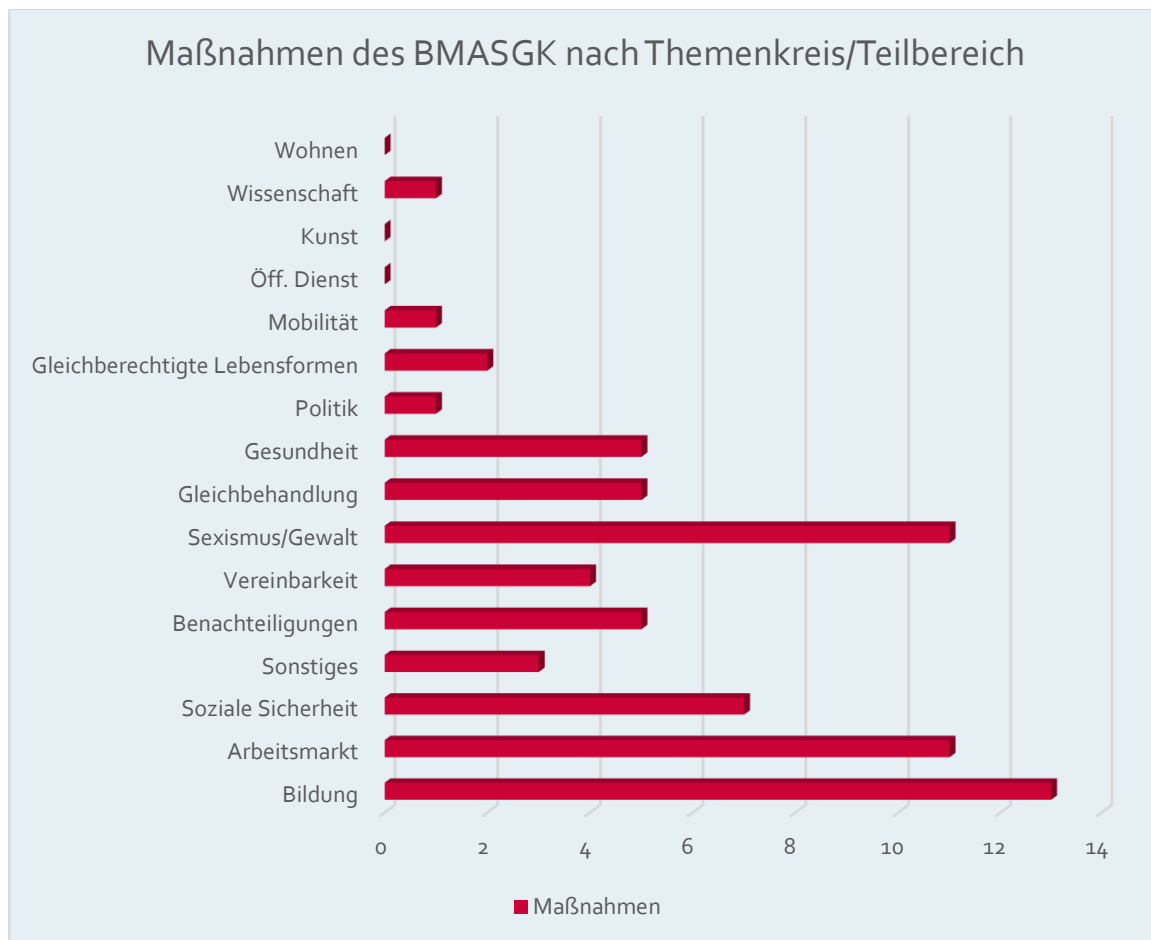
Tabelle 12 Maßnahmen des BMASGK nach Themenkreisen

Themenkreis	Anzahl
Vereinbarkeit: Schaffung von Einrichtungen und Maßnahmen, die es Männern und Frauen ermöglichen, ihre familiären Verpflichtungen mit ihrer Berufstätigkeit zu vereinbaren	4
Benachteiligungen: Sozialpolitische Maßnahmen, welche die Benachteiligungen von Frauen in Hinblick auf den Umstand, dass sie Mütter sind oder sein können, abbauen	5
Soziale Sicherheit: Allgemeine Maßnahmen für Frauen zur Existenzsicherung, vor allem für die Fälle des Alters, der Invalidität und der Arbeitslosigkeit	7
Gleichbehandlung: Maßnahmen zur Durchsetzung der Gleichbehandlung im Arbeitsleben	5
Aktive Frauenförderungsmaßnahmen in allen gesellschaftlichen Bereichen und zwar:	48
Schulische und berufliche Bildung	13
Arbeitsmarkt	11
Wohnen	0
Gesundheit	5
Mobilität	1
Sexismus/Gewalt	11
Gleichberechtigte Lebensformen	2
Wissenschaft	1
Kunst und Kunstförderung	0
Politik	1
Öffentlicher Dienst	0
Sonstiges	3

QUELLE: EIGENE DARSTELLUNG BASIEREND AUF: AUSZUG AUS DER FRAGEBOGENERHEBUNG IN DEN RESSORTS (BERICHTSZEITRAUM 2017/18)

Thematisch verteilen sich die Maßnahmen des BMASGK auf alle Themenkreise, wobei „aktive Frauenförderungsmaßnahmen“ die Mehrheit der getätigten externen Maßnahmen kennzeichnen. Bei den „aktiven Frauenfördermaßnahmen“ wurden am häufigsten die Teilbereiche „schulische und berufliche Bildung“, „Arbeitsmarkt“ und „Sexismus/Gewalt“ gewählt. Den Teilbereichen „Öffentlicher Dienst“, „Kunst“, und „Wohnen“ konnten keine Maßnahmen zugeordnet werden. Dies ist in Abbildung 14 dargestellt, wobei der Themenkreis „aktive Frauenförderung“ in seine Teilbereiche aufgesplittet wurde.

Abbildung 14 Maßnahmen des BMASGK nach Themenkreis/Teilbereich



Quelle: Eigene Darstellung basierend auf: Auszug aus der Fragebogenerhebung in den Ressorts (Berichtszeitraum 2017/18)

Die Mehrheit der gemeldeten Maßnahmen waren, wie in Tabelle 13 ersichtlich, „Beratungs- und Qualifizierungsmaßnahmen“; das Schlusslicht bildeten „Forschungsförderungsmaßnahmen“.

Tabelle 13 Maßnahmen des BMASGK nach Art der Maßnahme

Art der Maßnahme	Anzahl
Legislative Maßnahmen	7
Beratungs- und Qualifizierungsmaßnahmen	22
Subventionen, Preise, Stipendien	10
Forschungsförderung	2
Öffentlichkeitsarbeit	3
Sonstiges	6

QUELLE: EIGENE DARSTELLUNG BASIEREND AUF: AUSZUG AUS DER FRAGEBOGENERHEBUNG IN DEN RESSORTS
(BERICHTSZEITRAUM 2017/18)

Nachfolgend sind die Maßnahmen des BMASGK aufgelistet.

• Titel	• Beschreibung
<p>Änderung der Mindestversicherungszeit für die Alterspension nach dem APG</p>	<p>Für die Prüfung der Mindestversicherungszeit werden ab dem Stichtag 1.1.2017 auch Versicherungsmonate vor dem 1.1.2005 berücksichtigt. Die Mindestversicherungszeit ist gegeben, wenn mindestens 180 Versicherungsmonate, davon mindestens 84 Monate auf Grund einer Erwerbstätigkeit, vor dem Stichtag vorliegen. Den Versicherungszeiten auf Grund einer Erwerbstätigkeit sind folgende Zeiten gleichgestellt:</p> <ul style="list-style-type: none"> Zeiten einer Selbstversicherung wegen Pflege eines behinderten Kindes Zeiten einer Selbstversicherung wegen Pflege eines nahen Angehörigen Zeiten einer beitragsbegünstigten Weiterversicherung für pflegende Angehörige Zeiten einer Familienhospizkarenz Zeiten des Bezuges von aliquotem Pflegekarenzgeld bei Pflegezeit
<p>Verbesserung der Situation betreuender Angehöriger und der pflegebedürftigen Personen</p>	<p>Förderung der 24-Stunden-Betreuung in Privathaushalten: Auf Initiative des Sozialressorts bzw. der Österreichischen Bundesregierung im Jahr 2007 traten im April 2008 zahlreiche bundesrechtliche Bestimmungen in Kraft, die die Rechtsgrundlage für eine bundesweit nach einheitlichen Mindeststandards bedarfsgerechte 24-Stunden-Hausbetreuung darstellen. Beim österreichischen Modell zur Förderung einer bis zu 24-Stunden-Hausbetreuung handelt es sich um ein wesentliches Instrumentarium, um pflegebedürftigen Menschen bzw. deren Familien eine legale und qualitätsgesicherte Betreuung zuhause zu ermöglichen. Bei unselbständigen Betreuungskräften beträgt der Zuschuss auf der Basis von zwei Beschäftigungsverhältnissen € 1.100,- monatlich zwölf Mal jährlich. Liegt nur ein Beschäftigungsverhältnis vor, beträgt der Zuschuss € 550,- monatlich. Bei selbständigen Betreuungskräften beträgt der Zuschuss für zwei Betreuungskräfte € 550,- monatlich zwölf Mal jährlich. Für nur eine selbständige Betreuungskraft kann ein Zuschuss von € 275,- monatlich geleistet werden. Die Förderung zielt auf eine adäquate sozialversicherungsrechtliche Absicherung der Betreuungskräfte ab.</p>

• Titel	• Beschreibung
Verbesserung der Situation pflegender Angehöriger	<p>Ergebnisse der gesetzten Maßnahme: Stärkung der Position der mehrheitlich weiblichen betreuenden Angehörigen durch Entlastungsangebote im Bereich ihrer Betreuungstätigkeit sowie der mehrheitlich weiblichen Pflegegeldbezieher/innen.</p> <p>Nach Durchführung eines Pilotprojektes - in Kooperation mit der Bundesarbeitsgemeinschaft Freie Wohlfahrt und der SVA der Bauern (ab 01.08.2014 in vier Bundesländern) - und eines bundesweiten Roll-outs im Laufe des Jahres 2015 wird das Angehörigengespräch seit Jänner 2016 in ganz Österreich angeboten.</p> <p>Die Maßnahme ist niederschwellig konzipiert und soll zur Prävention von gesundheitlichen Beeinträchtigungen beitragen, die sich durch die Pflege und Betreuung in der Familie ergeben. Pflegenden Angehörigen, die sich psychisch belastet fühlen, wird im Rahmen eines Hausbesuches durch die Qualitätssicherung in der häuslichen Pflege (diplomierte Pflegefachkräfte) ein Entlastungsgespräch angeboten. Durchgeführt wird das Angehörigengespräch vorwiegend von klinischen und Gesundheitspsycholog/innen. Das vertrauliche Gespräch kann sowohl zu Hause als auch an einem anderen Ort stattfinden. Dieses Angebot ist kostenlos.</p> <p>Von Jänner bis Dezember 2017 haben 805 Personen (davon 85 % Frauen) ein Angehörigengespräch in Anspruch genommen.</p> <p>Von Jänner bis Juni 2018 wurde mit 318 pflegenden Angehörigen (davon 86 % Frauen) ein Entlastungsgespräch geführt.</p>
Verbesserung der Situation pflegebedürftiger Menschen und ihrer betreuenden Angehörigen	<p>Hausbesuche zur Information und Beratung sowie zur Qualitätssicherung in der häuslichen Pflege.</p> <p>Die Pflegesituation wird anhand von Qualitätsindikatoren festgestellt. Die Auswertung der Hausbesuche erfolgt durch das Kompetenzzentrum "Qualitätssicherung in der häuslichen Pflege" der SVA der Bauern.</p> <p>Bei Hausbesuchen werden pflegebedürftige Menschen und ihre Angehörigen umfassend entsprechend der konkreten Pflegesituation beraten und informiert (z.B. Pflegetipps, Hinweisen auf Teppiche, die eine Stolpergefahr darstellen, Information über soziale Dienste, finanzielle Zuwendungen, etc.).</p> <p>Pro Jahr werden rund 20.000 Hausbesuche durchgeführt. Rund drei Viertel der Hauptbetreuungspersonen sind weiblich.</p> <p>Seit 2015 besteht die Möglichkeit, einen solchen Hausbesuch auch auf Wunsch in Anspruch zu nehmen. Dieses Angebot ist kostenlos.</p>
Umsetzung von Gender Mainstreaming-Zielen bei der Fördermaßnahme Jugendcoaching des Sozialministeriumservic e zur beruflichen Integration von jugendlichen Menschen mit Behinderungen	<p>Jugendcoaching soll an der Schnittstelle zwischen Schule und Beruf für alle ausgrenzungsgefährdeten und ausgegrenzten Jugendlichen/Mädchen den bestmöglichen Weg in ein Lehrverhältnis, eine berufliche Qualifizierung und Integration in den ersten Arbeitsmarkt sicherstellen. Außerdem werden Orientierungshilfen bei individuellen Problemlagen entwickelt.</p> <p>Jugendliche/Mädchen sollen so lange wie möglich im Bildungssystem gehalten werden, um ihre Chancen am Arbeitsmarkt zu erhöhen. Mit Jugendcoaching soll eine flächendeckende und nahtstellenübergreifende Beratung, Begleitung und Betreuung vom Ende der Pflichtschulzeit bis zur nachhaltigen Integration in ein weiterführendes (Aus-)Bildungssystem erfolgen. Ziel ist die präventive Vermeidung von (Aus-)Bildungsabbrüchen sowie die Reintegration von bereits außerhalb des Systems befindlichen Jugendlichen.</p>
Pflegekarenczgeld	<p>Seit Jänner 2014 besteht die Möglichkeit der Vereinbarung einer Pflegekarenz oder Pflegeteilzeit für die Dauer von 1 bis 3 Monaten. Ziel dieser Maßnahme ist es, die Pflegesituation (neu) zu organisieren und eine Überbrückungshilfe in Form einer Einkommensersatzleistung (Pflegekarenczgeld) zu gewähren. Auch Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, welche eine Sterbebegleitung oder eine Begleitung schwersterkrankter Kinder übernehmen, haben seither einen Anspruch auf Pflegekarenczgeld.</p> <p>Insbesondere im Falle des akuten Eintretens der Pflegebedürftigkeit einer/eines nahen Angehörigen waren Angehörige aufgrund schwieriger Vereinbarkeit von</p>

• Titel	• Beschreibung
	<p>Pflege und Beruf bzw. der zum Teil zu kurzen Überbrückungsmaßnahmen (Pflegefreistellung von 10 Tagen/Jahr) in der Situation, ihre Arbeit aufgeben zu müssen. Durch diese Maßnahme soll eine Alternative zur Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses im Falle des Eintretens der Pflegebedürftigkeit einer/eines nahen Angehörigen geschaffen und somit der Verbleib im Berufsleben erreicht werden.</p> <p>Rund drei Viertel der pflegenden Angehörigen sind weiblich und somit von einem Pflegefall in der Familie überproportional häufig betroffen. Obgleich die Möglichkeit einer Pflegekarenz/Pflegezeitzeit sämtlichen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern zur Verfügung steht, wurde bei Einführung des Pflegekarenzgeldes nach dem Bundespflegegeldgesetz normiert, dass dieses je pflegebedürftiger Person für bis zu 6 Monate bezogen werden kann. Nachdem die arbeitsrechtliche Maßnahme (Pflegekarenz/Pflegezeitzeit) jedoch je Arbeitnehmerin/Arbeitnehmer auf 3 Monate begrenzt ist, verfolgt diese Normierung das Ziel, dass nicht nur eine Person - und damit zumeist ein weibliches Familienmitglied - diese Möglichkeit in Anspruch nimmt, sondern auch Männer davon Gebrauch machen.</p> <p>Im Jahr 2017 haben 2.634 Personen Pflegekarenzgeld bezogen, wofür rund € 7,8 Mio. für das Pflegekarenzgeld und € 3,8 Mio. für die SV-Beiträge aufgewendet wurden.</p> <p>Im Zeitraum Jänner bis September 2018 haben 2.416 Personen Pflegekarenzgeld bezogen, wofür rund € 7,1 Mio. für das Pflegekarenzgeld aufgewendet wurden.</p>
<p>Umsetzung von Gender Mainstreaming-Zielen bei der Fördermaßnahme Produktionsschule (vormals AusbildungsFit) des Sozialministeriumservice zur beruflichen Integration von jugendlichen Menschen mit Behinderungen</p>	<p>Ziel von Produktionsschulen ist, Jugendliche/Mädchen, die vor dem Antritt einer Berufsausbildung bzw. einer weiterführenden schulischen Ausbildung einen Nachholbedarf hinsichtlich ihrer schulischen und sozialen sowie persönlichen Kompetenzen aufweisen, zu unterstützen.</p> <p>Insbesondere sollen ihnen beim Erwerb jener Kompetenzen (soziale Kompetenzen und Kulturtechniken inklusive Neue Medien), die die Einstiegsvoraussetzungen für jenes Berufsfeld darstellen, das ihren Möglichkeiten am besten entspricht und ihnen ausgehend vom individuellen Potenzial auch die besten Entwicklungschancen bietet, von Produktionsschulen Hilfe angeboten werden.</p> <p>Durch das Anstreben einer individuellen Ausbildungsreife soll es möglich werden, Jugendliche/Mädchen an die individuell passende Ausbildung (zumindest eine Teilqualifizierung ohne Berufsschulbesuch) heran zu führen und in den regulären Arbeitsmarkt zu begleiten. Davon sollen Jugendliche mit kognitiv-intellektueller Einschränkung genauso profitieren wie Jugendliche/Mädchen mit schulischen Versagenserfahrungen und vormals systemferne Jugendliche/Mädchen, die somit auch ohne den Besuch einer Berufsschule eine ihren individuellen Fähigkeiten entsprechende Ausbildung absolvieren können.</p>
<p>Studie „Angehörigenpflege in Österreich – Einsicht in die Situation pflegender Angehöriger und in die Entwicklung informeller Pflegenetzwerke“</p>	<p>Um einen tieferen Einblick in den Lebensalltag pflegender Angehöriger zu erhalten, beauftragte das Sozialministerium das Institut für Pflegewissenschaft in Kooperation mit dem Institut für Soziologie der Universität Wien mit der Durchführung einer Studie zur „Situation pflegender Angehöriger“.</p> <p>Der Endbericht dieser Studie kann unter https://broschuerenservice.sozialministerium.at/Home/Search?Search.SearchTerm=publicationid%3A664 aufgerufen werden.</p> <p>Auf Basis dieser Studie ist davon auszugehen, dass - ohne die ca. 3,5 Prozent pflegenden Kinder und Jugendlichen - rund 950.000 erwachsene Menschen in Österreich informell in die Pflege und Betreuung einer pflegebedürftigen Person involviert sind. Dies schließt die Hauptpflegeperson mit ein, aber auch Personen aus deren privatem Umfeld, die auf die eine oder andere Art ebenfalls Verantwortung übernehmen. Gemessen an der Gesamtbevölkerung Österreichs ist das eine Quote von rund 10 %, die sich entweder zu Hause oder</p>

• Titel	• Beschreibung
<p>Zuwendungen zur Unterstützung pflegender Angehöriger</p>	<p>in der stationären Langzeitpflege um einen pflegebedürftigen Menschen kümmern. Zählt man jenen Personenkreis, der Pflegegeld bezieht hinzu, sind in Österreich rund 1,4 Millionen Menschen von Pflege unmittelbar betroffen. Die vorliegende Studie enthält einen quantitativen und einen qualitativen Teil sowie daraus abgeleitete Empfehlungen.</p> <p>Finanzielle Zuwendungen (€ 1.200 - € 2.200/Jahr bzw. € 1.500 - € 2.500/Jahr bei der Pflege von minderjährigen oder demenziell beeinträchtigten Personen) als Beitrag zu den Kosten der Ersatzpflege.</p> <p>Bei Verhinderung der Hauptbetreuungsperson (überwiegende Pflege seit mindestens 1 Jahr) einer/eines nahen Angehörigen mit einem Pflegegeldbezug ab der Stufe 3 (Stufe 1 bei Minderjährigen oder an Demenz erkrankten Personen) kann für bis zu 28 Tage/Kalenderjahr eine Zuwendung zu den Kosten der in diesem Zeitraum erwachsenen Ersatzpflege gewährt werden. Verhinderungsgründe sind Urlaub, Krankheit oder sonstige Verhinderungen (z.B. Fortbildungsmaßnahmen, berufliche Verpflichtungen etc.).</p> <p>Im Jahr 2017 wurden in 8.657 Fällen Zuwendungen in Höhe von rund € 11 Mio. gewährt.</p> <p>Für das Jahr 2018 wurden bis zum jetzigen Zeitpunkt (1.-3. Quartal) in 9.762 Fällen Zuwendungen in Höhe von rund € 9 Mio. gewährt.</p> <p>Rund 80 % der Empfängerinnen und Empfänger eines Zuschusses sind weiblich.</p>
<p>Aktionsplan Frauengesundheit. 40 Maßnahmen für die Gesundheit von Frauen.</p>	<p>Der Aktionsplan beinhaltet die wichtigsten gesundheitlichen Belange von Frauen in den verschiedenen Lebensphasen. In lebensphasenübergreifenden und in einzelnen Lebensphasen von Frauen wie Mädchen und junge Frauen, Frauen im Erwerbsalter und ältere Frauen werden die spezifischen Gesundheitsbedürfnisse aufgezeigt und daraus 40 Maßnahmen abgeleitet. Der österreichische Aktionsplan Frauengesundheit knüpft an die WHO-Ziele der Strategy on women's health and well-being in the WHO European Region an. Als erste thematische Schwerpunktsetzung wurden die drei Themen ausgewählt: die Erhöhung der gesundheitlichen Chancengerechtigkeit, die Stärkung der psychischen Gesundheit von Frauen und die Förderung eines positiven Selbstbildes von Frauen. Zur Begleitung und Unterstützung dieses Prozesses werden zwei wesentliche Elemente eingesetzt: die drei Mal im Jahr stattfindenden Focal Point Meetings und der einmal jährlich stattfindende FrauenGesundheitsDialog. Die Focal Points wurden in den Bundesländern mit dem Ziel implementiert, dass die Maßnahmenumsetzung harmonisiert und transparent erfolgen kann. Frauengesundheit soll mit Hilfe der Focal Points vernetzt erfolgen. Ein gemeinsames strategisches Umsetzungskonzept soll die Synergieeffekte ausschöpfen. Der erste FrauenGesundheitsDialog, welcher am 27.11.2017 stattgefunden hat, stand im Zeichen des intersektoralen Austausches und der Diskussion der Umsetzungen von Maßnahmen mit den beteiligten Stakeholdern unterschiedlicher Politikfelder sowie den NGOs. Der zweite FrauenGesundheitsDialog fand am 18.06.2018 statt und konzentrierte sich auf die aktuellen Umsetzungsprogramme des Aktionsplanes in den Bundesländern.</p>
<p>Brustkrebs-Früherkennungsprogramm</p>	<p>Berücksichtigung der genderspezifischen Aspekte im Rahmen des nationalen Krebsrahmenprogramms, damit die gesundheitsbezogenen Unterschiede zwischen Frauen und Männern evaluiert und eine geschlechterspezifische Prävention umgesetzt werden kann. Durch zielgruppenspezifische Kampagnen für Frauen im Alter zwischen 45 und 69 Jahren soll die angestrebte Erhöhung der Teilnehmerate der Frauen an einem Programm zur Brustkrebs-Früherkennung erreicht werden.</p> <p>Seitens des BMASGK erfolgt lediglich die Finanzierung der Evaluierung des Programms. Die Untersuchungskosten trägt der Hauptverband der Sozialversicherungsträger.</p>

• Titel	• Beschreibung
<p>Förderung der österreichischen Frauengesundheitszentren</p>	<p>Die sieben Frauengesundheitszentren in Österreich sind eigenständige Organisationen, welche sich 1995 zum Netzwerk der österreichischen Frauengesundheitszentren zusammengeschlossen haben. In einem weiteren Professionalisierungsschritt wurde 2007 die ARGE der österreichischen Frauengesundheitszentren gegründet. Die Arbeitsgemeinschaft der österreichischen Frauengesundheitszentren und das Frauengesundheitszentrum Femail in Feldkirch/Vorarlberg setzen sich für die Bereitstellung von qualitätsgesicherten frauengesundheitsspezifischen Angeboten ein. Besondere Beachtung finden sozial benachteiligte Frauen und Mädchen, da diese den größeren Gesundheitsbelastungen ausgesetzt sind. Arbeitsziele betreffen Empowerment, Stärkung der Gesundheitskompetenz, Mitgestaltung frauengerechter gesundheitlicher Strukturen, Aufklärung und Beratung zu Themen wie u.a. Brustkrebs, Osteoporose, die Wechseljahre, Gewaltprävention, Essstörungen, psychische Gesundheit von Frauen, Schwangerschaft und Migration und Gesundheit. Die Maßnahmen kommen Mädchen, jungen Frauen, Frauen im mittleren Alter und älteren Frauen zu Gute.</p>
<p>Ausbildungslehrgang für Sensibilisierung und Umgang mit (Verdachts-)Fällen häuslicher Gewalt, sexuellen Missbrauchs und anderen Härtefällen im Rahmen der Besuchsbegleitung</p>	<p>Für Sensibilisierung und Umgang mit (Verdachts-)Fällen von Gewalt wurden von Expertinnen des Wiener Netzwerks gegen sexuelle Gewalt mit langjähriger Erfahrung in der Arbeit mit von familiärer Gewalt betroffenen Kindern Qualitätsstandards als Empfehlung für „begleitete Besuchskontakte“ erarbeitet. Diese Standards sind die Grundlage für ein vom Sozialministerium gefördertes „Ausbildungscurriculum für Besuchsbegleiter/innen“ und einen darauf basierenden Ausbildungslehrgang, welcher von Jänner 2018 bis April 2019 für Besuchsbegleiter/innen vom BMASGK anerkannter Trägerorganisationen durchgeführt wird. Der Lehrgang beinhaltet neun Module mit beispielsweise folgenden Schwerpunkten: „Rahmenbedingungen der Besuchsbegleitung: Gesetzlicher Rahmen, die Rolle der Besuchsbegleiter/innen, ihre Verantwortung und Grenzen“, „die Phasen der Besuchsbegleitung“, „Häusliche Gewalt“, „Sexuelle Gewalt/sexueller Missbrauch“ und „Kindeswohlgefährdung – Erkennen und Interventionsmöglichkeiten“. Im Ausbildungsverlauf werden weiters regelmäßige Supervisionen angeboten, um konkrete Fallgeschichten und persönliche Haltungen zu reflektieren. Zielsetzung ist, dass die Besuchsbegleiter/innen für das Thema „Kindeswohlgefährdung“ sensibilisiert werden und verstärkt auf entsprechende Verhaltensweisen achten.</p>
<p>Bundesarbeitsgemeinschaft Opferschutzorientierte Täterarbeit (BAG-OTA)</p>	<p>Frühzeitige opferorientierte Täterarbeit ist Voraussetzung für einen nachhaltigen Opferschutz. Das Sozialministerium fördert gemeinsam mit dem Bundeskanzleramt, Sektion für Frauen und Gleichstellung, die Arbeit der Bundesarbeitsgemeinschaft zur Arbeit mit Tätern, die Gewalt gegenüber ihren Partnerinnen und Kindern ausüben. Diese ist aus der AG Opferschutzorientierte Täterarbeit hervorgegangen und setzt sich aus Einrichtungen, die Täterarbeit durchführen, Vertreterinnen der Gewaltschutzzentren/Interventionsstellen und einer Vertreterin des Vereins Autonome Österreichische Frauenhäuser zusammen. Ziel des Projekts ist die flächendeckende, bundesweite Implementierung von opferschutzorientierten Anti-Gewalt-Trainings sowie die Entwicklung einheitlicher Standards und neuer Kooperationsstrukturen in der Täterarbeit mit allen relevanten Akteur/innen.</p>
<p>Beratung und Betreuung von Afrikanischen Mädchen und Frauen – Female Genital Mutilation (FGM)</p>	<p>Die Afrikanische Frauenorganisation bietet medizinische, soziale und arbeitsmarktbezogene Beratung und Information von FGM betroffenen Frauen und Mädchen und deren Angehörigen in der Beratungsstelle Bright Future an. Die Förderwerberin übernimmt die Umsetzung und Koordinierung des österreichischen Nationalen Aktionsplans gegen Female Genital Mutilation. Aufgrund der Evaluierung der Ergebnisse wird der NAP fortgesetzt. Das</p>

• Titel	• Beschreibung
<p>- weibliche Genitalverstümmelung) Schrittweise - Wege aus der Gewalt, Folge 4. Unsichtbare Gewalt an älteren Frauen</p>	<p>erfordert eine erhebliche Mehrarbeit. Das Projekt ist eine Maßnahme des Sozialministeriums zum Nationalen Aktionsplan Schutz der Frauen vor Gewalt.</p> <p>Der Film „Schrittweise – Wege aus der Gewalt“ soll dazu beitragen, das Phänomen der „unsichtbaren“ Gewalt an älteren Frauen aufzuzeigen, aufmerksam zu machen, zu informieren, zu sensibilisieren und auf die Herausforderungen, Hürden und Lücken im Unterstützungssystem hinzuweisen.</p> <p>Der Film beschreibt konkrete Gewalthandlungen und berichtet über Gewalterfahrungen aus sehr persönlicher Sicht. Erzählt werden geschriebene Geschichten in der Ich-Form und aus Sicht von betroffenen Frauen, die von Schauspielerinnen gelesen werden. Aus diesen Erzählungen werden Umstände erkennbar, die zu Gewalt führen können. Zwischen den fünf Gewalterzählungen referieren Expertinnen und Experten und bieten Erklärungen und Lösungsansätze. Sie informieren über konkrete Möglichkeiten und Maßnahmen, um gewaltfrei zu handeln und Schritte aus der Gewalt aufzuzeigen.</p> <p>Der Film ist als Schulungsfilm konzipiert und soll Teilnehmerinnen und Teilnehmer bei Fortbildungsveranstaltungen zum Nachdenken und Diskutieren anregen</p>
<p>Fortbildungsakademie. Prävention von allen Formen der Gewalt an Frauen und häuslicher Gewalt</p>	<p>Personen und Fachkräfte, die im beruflichen Alltag mit Gewalt in der Familie und Gewalt an Frauen und Kindern konfrontiert sind, werden diesbezüglich geschult und sensibilisiert. Dazu wurde die Fortbildungsakademie zur Prävention aller Formen der Gewalt an Frauen und häuslicher Gewalt gemeinsam mit WAVE und der Wiener Interventionsstelle ins Leben gerufen. Dieses wichtige Bildungsangebot möchte der Verein AÖF in Zusammenarbeit fortsetzen und auch in Zukunft zahlreichen Berufsgruppen anbieten und zur Verfügung stellen. Bisher wurden Seminare mit Vertreterinnen von Frauenhilfseinrichtungen, Berater/innen des AMS aus Österreich und aus dem deutschsprachigen Raum, aber auch aus europäischen Ländern, zu Themen wie Frauen in Hochrisikosituationen, Gewalt im häuslichen Bereich und am Arbeitsplatz, Umsetzung der Istanbulkonvention abgehalten und NGO Schattenberichte über die Rechte von Frauen ohne Papiere und prekären Aufenthaltsstatus verfasst. 2017 und 2018 soll der Fokus auf gewaltbetroffene Frauen auf der Flucht, Ältere Frauen, Pflege- und Gesundheitssysteme, Frauen mit Behinderungen und Zusammenarbeit mit Männerberatungsstellen und operschutzzentrierte Täterarbeit etc. gelegt werden.</p>
<p>Frauen gestalten Region: Ältere Frauen – Lernende Region</p>	<p>Das Projekt zielt darauf ab, einen mehrdimensionalen Beitrag zur Partizipation von älteren Frauen an der Wissensgesellschaft sowie regionalen politischen und gesellschaftlichen Entwicklungsprozessen in der Region zu leisten: Ältere Frauen können moderne Technologien zur Bewältigung ihres Alltags einsetzen, die Mediennutzungskompetenz älterer Frauen ist erhöht. Seniorinnenlernnetzwerke unterstützen nachhaltiges Lernen. Ältere Frauen finden einen wohnortnahen und barrierefreien Lernraum vor, in dem Lerninhalte in einem dialogischen Prozess zwischen der Zielgruppe und der Bildungseinrichtung entwickelt und erarbeitet werden. Frauen nehmen sich als aktive Gestalterinnen der Region wahr und werden öffentlich als solche wahrgenommen und wertgeschätzt. Die aktive Rolle von älteren Frauen im gesellschaftlichen Leben der Region wird gefördert und sichtbar gemacht.</p>
<p>Gewaltpräventionsworkshops für Mädchen und junge Frauen/ Frauentreff Wiener Neustadt – Information und Bildungsangebote zu frauenrelevanten</p>	<p>Der Verein Wendepunkt bietet Sensibilisierungsmaßnahmen in Form von Gewaltpräventionsworkshops für Mädchen und junge Frauen an. Dieses Angebot richtet sich u.a. an Schulen und kann je nach Bedarf in den Schulen oder in externen Räumlichkeiten abgehalten werden. Der „Frauentreff Wiener Neustadt“ ist ein niederschwelliges und kostenloses Angebot und ermöglicht Kontakte zwischen Mitarbeiterinnen des Vereins und Frauen aus der Stadt und den umliegenden Gemeinden auf Augenhöhe. Im</p>

• Titel	• Beschreibung
Themen/Gewaltprävention	Mittelpunkt stehen Informations- und Bildungsangebote, Erfahrungs- und Meinungsaustausch sowie Begegnungen in einem geschützten „Frauenraum“, Bei jedem Frauentreff wird kostenlose Kinderbetreuung zur Verfügung gestellt. Es ist geplant, dieses Format österreichweit, mittels Kooperationen in den Bundesländern, auszubauen.
Regionale Implementierungsinitiative zur Prävention und Bekämpfung aller Formen von Frauen-, Menschen- und Kinderhandel	Projektziel ist die Verbesserung der Bekämpfung aller Formen von Menschen-, Frauen- und Kinderhandel durch die Entwicklung von Partnerschaften und Strukturen sowie die Förderung einer koordinierten und kohärenten Politik. Im Rahmen des Projekts werden u.a. regionale Round Table Veranstaltungen für ExpertInnen abgehalten, die dem Austausch von Good Practice Beispielen sowie der Vernetzung dienen. Teilnehmende Länder: Österreich, Ungarn, Slowakei, Tschechien, Deutschland, Schweiz, Italien, Kroatien, Slowenien und Liechtenstein Das Projekt stellt eine Maßnahme des Nationalen Aktionsplans gegen Menschenhandel 2018 - 2020 dar.
NESTORGOLD GÜTESIEGEL für altersgerechte Organisationen und Unternehmen	Das NESTORGOLD GÜTESIEGEL wird vom Sozialministerium an österreichische Unternehmen und Organisationen verliehen, deren gesamte Organisationsstruktur alters- und generationengerecht gestaltet ist und in denen die Potenziale und Bedürfnisse der Mitarbeiterinnen/ Mitarbeiter in allen Lebensphasen berücksichtigt werden. Ein besonderer Schwerpunkt wird hier auch auf die aktive Umsetzung von Maßnahmen zur Förderung der Chancengleichheit von Frauen und Männern in den Unternehmen und Organisationen gelegt. Zur Sensibilisierung der NESTORGOLD Assessorinnen/Assessoren für das Thema ist in die Ausbildung ein spezielles Modul zu Gender Mainstreaming integriert.
Clearingpaargespräche im Rahmen von häuslicher Gewalt	Projekthalt sind opferschutzorientierte, professionell begleitete Clearing-Paargespräche mit offenem Ausgang zur Situationsklärung. Gewaltbetroffene, aber in ihrer Trennungsentscheidung noch ambivalente Frauen, die in Frauenhäusern leben, erhalten professionelle Unterstützung, damit sie sich nicht unbegleitet in Situationen begeben, in denen Gewalt neuerlich eskaliert. Da es hier um Paare geht, wo massive Gewalt vorgekommen ist, braucht es ein in diesem Bereich erfahrene „Helfer-Team“. Darüber hinaus soll es mit dem Projekt möglich werden, dass gewaltbereite Männer möglichst früh Kontakt mit einer für sie zuständigen Einrichtung bekommen. Trotz häuslicher Gewalt muss bei Bedarf eine Gesprächsebene zwischen den Eltern geschaffen werden, die das Kindeswohl sichert, da die Praxis zeigt, dass vielfach gemeinsame Obsorge vereinbart wird, obwohl es häusliche Gewalt gibt. Die Gewalt betroffenen Frauen stehen dann der Situation ungeschützt gegenüber und Kinder laufen Gefahr, hier instrumentalisiert zu werden. Aufgrund der Gewaltsituation bedarf es eines besonderen Settings, das derzeit von keiner Einrichtung angeboten wird.
„PERSPEKTIVE:ARBEIT – Ökonomisches und soziales Empowerment von gewaltbetroffenen Frauen“	PERSPEKTIVE:ARBEIT ermöglicht gewaltbetroffenen Frauen und ihren Kindern über die Vermittlung in existenzsichernde Beschäftigung am ersten Arbeitsmarkt soziale Integration und Ausstieg aus Gewaltbeziehungen. Das Projekt wurde in der Pilotphase als Social Impact Bond geführt und wird derzeit nach 3jähriger Laufzeit (1.9.2015-31.8.2018) vom Bundesministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit und Konsumentenschutz für weitere 14 Monate gefördert. Durch PERSPEKTIVE:ARBEIT wurde ein flächendeckendes, gezieltes Unterstützungsangebot in Oberösterreich eingerichtet, das gewaltbetroffene Frauen bei Qualifizierung, Stabilisierung und Vermittlung in den ersten Arbeitsmarkt unterstützt und begleitet. Das Modellprojekt wurde durch das Bundesministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit und Konsumentenschutz (Auftraggeber) initiiert und entwickelt. Durchgeführt wird PERSPEKTIVE:ARBEIT vom Gewaltschutzzentrum Oberösterreich, in enger Kooperation mit dem Arbeitsmarktservice Oberösterreich (AMS).

• Titel	• Beschreibung
Studie „Ältere Frauen (60+) in Österreich. Fakten, Fragen, Forschungslücken“	<p>In der Pilotphase (1.9.2015-31.8.2018) haben insgesamt 311 Frauen die Unterstützung von PERSPEKTIVE:ARBEIT in Anspruch genommen, 182 Frauen konnten am ersten Arbeitsmarkt Fuß fassen, 16 Frauen haben eine Beschäftigung am zweiten Arbeitsmarkt gefunden, 29 Frauen haben mit beruflichen Ausbildungen und Qualifizierungen den Grundstein für ihre berufliche Integration gelegt.</p> <p>Aufbauend auf verschiedenen Aktivitäten zur Lebenssituation älterer Frauen, insbesondere auf die österreichischen Ergebnisse der MERI- Studie (Mapping existing research and identifying knowledge gaps concerning the situation of older women in Europe, Die Lebenssituation älterer Frauen in Österreich, 2002-2004) wird durch eine Metastudie nunmehr dieses Themenfeld auch im Hinblick auf die weitere Umsetzung des Bundesplanes für Seniorinnen und Senioren einer neuerlichen fundierten wissenschaftlichen Betrachtung unterzogen. Im Rahmen dieser Literaturstudie soll untersucht werden, in welchen die Lebenssituation älterer Frauen betreffenden Bereichen wie sozio-ökonomische Lage, Lebensqualität, freiwilliges Engagement, digitale Medien, Gesundheit und Betreuung und Pflege, Forschungs- und Wissenslücken bestehen.</p> <p>Ziel ist die Zusammenstellung eines Gesamtbildes empirischer Ergebnisse zur Lebenssituation älterer Frauen (60+) in Österreich, das Aufzeigen von Forschungslücken und die Entwicklung von Empfehlungen.</p>
Studie „Silberfrauen - Grundlegendes für Projekte zum Thema Altersarmut von Frauen“	<p>Diese Studie hatte vor dem Hintergrund, dass immer mehr ältere Frauen von Altersarmut betroffen sind und verstärkt nach Möglichkeiten eines Zuverdienstes suchen, die Klärung der Rahmenbedingungen für Vergütungsregelungen bzw. Zuwendungen an armutsbetroffene oder – gefährdete Frauen in der nachberuflichen Lebensphase zum Ziel. Grundlage für die detaillierte Darstellung der Bezugsarten und Zuverdienstmöglichkeiten und die Darstellung der Auswirkungen der Armut war die Darstellung der finanziellen Lage von Frauen in der nachberuflichen Lebensphase und der Zielgruppe der von Armut betroffenen Frauen. Einen zentralen Teil der Studie nimmt die Darlegung von Lösungsansätzen ein. Die Autorin hat auf der Grundlage der bestehenden gesetzlichen Regelungen hinsichtlich eines Zuverdienstes intensiv Möglichkeiten einer finanziellen Aufbesserung für Bezieherinnen von Mindestsicherung oder Ausgleichszulage durch Tauschkreise, Zeitbanken und ähnliche Modelle sowie einer Aufwandsentschädigung für ehrenamtliche Tätigkeit untersucht. Damit ist diese Studie ein wichtiger Beitrag zur Erfassung der Auswirkungen der Altersarmut von Frauen und kann als Anregung bzw. Orientierung für Organisationen, die mit ehrenamtlich Tätigen arbeiten, dienen.</p>
Ruhestörung? Weiterführende Multiplikatorinnen- Weiterbildung für Beratung und Empowerment von Seniorinnen	<p>Im Rahmen der Weiterbildungs-Seminare für Mitarbeiterinnen österreichischer Frauenberatungsstellen des Projektes „Ruhestörung?“ werden Beraterinnen für die Bedürfnisse der Zielgruppe – Frauen in der nachberuflichen Phase – sensibilisiert. MitarbeiterInnen aus verschiedenen Beratungsstellen dazu geführt, gemeinsam Problemlagen in den Lebenswelten älterer Frauen und typische Altersbilder zu reflektieren und zu diskutieren. Sie erwerben sich Kenntnisse und erhalten Informationen, um in den Beratungsstellen eigene Angebote für Seniorinnen initiieren zu können. Der Schwerpunkt dieser Angebote liegt auf dem Aspekt des Empowerments der Zielgruppe älterer Frauen durch Beratung und Bildung, wobei vorhandene Strukturen in Frauenberatungsstellen und ähnlichen Einrichtungen genutzt werden. Zusätzlich bietet die Weiterbildung die Möglichkeit der Vernetzung. Ziel ist neben der Vermittlung von inhaltlichen Informationen die Besprechung und Begleitung von Projekten. Weiters sollen die Beraterinnen, die noch kein eigenes Projekt entwickelt haben, motiviert und unterstützt werden, in ihren Beratungsstellen Angebote für Seniorinnen zu entwickeln.</p>
„Pallas“ – Implementierung von	<p>Um neue Modelle der Gewaltprävention in der Praxis weiterzuentwickeln und das Wissen anderen Organisationen in Österreich zur Verfügung stellen zu</p>

• Titel	• Beschreibung
Neuen Modellen der Gewaltprävention für Mädchen und Burschen in Österreich	<p>können, leitet der Verein samara 40 Modellworkshops an sozialen und pädagogischen Einrichtungen.</p> <p>Der Verein samara hat sich in den letzten Jahren eingehend mit Qualitätssicherung in der Gewaltpräventionsarbeit mit Mädchen und Burschen befasst: In diesem Projekt setzt sich samara dafür ein, die bundesweite Vernetzung und Kooperation auf dem Gebiet der Gewaltprävention für Mädchen und Burschen in Österreich weiterzuentwickeln und nachhaltig zu implementieren.</p> <p>Das Spektrum der Interventionen ist aufgrund des Bedarfs sehr breit aufgestellt: Dies geht von Reflexionsgesprächen mit psychosozialen und pädagogischen Fachkräften bis hin zu Kriseninterventionen als Maßnahme in Notfallsituationen. Diese Maßnahmen zur Qualitätssicherung im Bereich von Gewaltprävention bei Mädchen und Burschen sind dringend erforderlich, können aber von den teilnehmenden Organisationen und Schulen nicht finanziert werden.</p>
50 % Arbeitsmarktförderbudget für Frauen	<p>Um die Gleichstellung am Arbeitsmarkt zu forcieren und Frauen bei der Wiedereingliederung zu unterstützen, werden 50 % des Budgets der aktiven Arbeitsmarktpolitik für Frauen ausgegeben. Da ca. die Hälfte der arbeitslosen Frauen keinen über die Pflichtschule hinausgehenden Abschluss vorweisen, liegt der Schwerpunkt der arbeitsmarktpolitischen Intervention auf Qualifizierungen. Im Rahmen dieser Aus- und Weiterbildungsangebote besuchen Frauen Kurse in verschiedenen Bereichen wie EDV, Büro/Verwaltung, Gastronomie/Tourismus, Gesundheit/Soziales. Das Ziel ist, eine Höherqualifizierung von Frauen zu erreichen, um ihnen den Eintritt in den Arbeitsmarkt zu erleichtern. Bildung und Höherqualifizierung erhöhen die Attraktivität der Arbeitssuchenden für Unternehmen. Die größere Auswahl an Stellenangeboten, die Chance auf eine höhere Position innerhalb einer Unternehmenshierarchie und die Möglichkeit, höhere Einkommen zu generieren, sind nur einige erwähnenswerte Punkte, die mit Aus- und Weiterbildung zu erreichen sind und die zur angestrebten Gleichstellung von Männern und Frauen beitragen. Die Kursangebote orientieren sich am entsprechenden Bedarf des Arbeitsmarktes, wobei mit speziellen Programmen auf regionale arbeitsmarktpolitische Besonderheiten reagiert wird. Damit soll sichergestellt werden, dass die zukünftige Arbeitskräftenachfrage bestmöglich bedient wird.</p> <p>Das AMS verfolgt das Ziel, dass Frauen zu 50 % bei den Förderausgaben berücksichtigt werden.</p> <p>2017 wurden rund 212.000 Frauen und 2018 rund 209.000 Frauen in Angebote des AMS eingebunden. Der Großteil profitierte von Qualifizierungsmaßnahmen.</p>
Ergänzungsbetrag zum Arbeitslosengeld und zur Notstandshilfe	<p>Zum Arbeitslosengeld gebührt bei geringer Bezugshöhe ein Ergänzungsbetrag. Mit dem Ergänzungsbetrag wird das Arbeitslosengeld bis zur Höhe des Ausgleichszulagenrichtsatzes (2018: 909,42 €; 2019: 933,06 €), höchstens jedoch bis auf 60 % (80 % bei Personen mit Anspruch auf mindestens einen Familienzuschlag) des der Bemessung des Arbeitslosengeldes zu Grunde liegenden Nettoeinkommens, erhöht. Der Ergänzungsbetrag zur Notstandshilfe beträgt 95 % des zum Arbeitslosengeld gebührenden Ergänzungsbetrages.</p> <p>Mit der Maßnahme wird für die betroffenen Personen ein wesentlicher Beitrag zur Verbesserung der finanziellen Existenzsicherung geleistet und kommt insbesondere Frauen in einem höheren Maß zugute.</p>
Frauenberufszentren	<p>Frauenberufszentren sollen den Zugang zu Qualifizierungen von Arbeitssuchenden Frauen fördern und sicherstellen. Es werden Laufbahnperspektiven entwickelt und die Beratungsangebote für qualifizierte Frauen und für Migrantinnen verbessert. Weiters wird die durchgehende Beratung und Begleitung bei Qualifizierungen angeboten, um Abbrüche zu vermeiden. Die Kooperation mit Unternehmen soll die Arbeitsplatzchancen erhöhen. In den</p>

• Titel	• Beschreibung
FiT - Frauen in Handwerk und Technik	<p>Jahren 2017 und 2018 besuchten insgesamt rund 22.000 Frauen ein Frauenberufszentrum (2015: 10.882, 2016: 11.201; vorläufige Daten, Stand: 15.1.2019).</p> <p>Ziel: Teilnahme von Frauen und Mädchen an nicht traditionellen Ausbildungen (Berufe mit geringem Frauenanteil lt. Lehrberufsliste) mit (mindestens) Lehrabschluss. Im Rahmen des frauenspezifischen Förderprogramms FiT (Frauen in Handwerk und Technik) wird den Kundinnen ermöglicht, zertifizierte Ausbildungen im technisch-handwerklichen Bereich zu absolvieren. Frauen werden ermutigt, Berufe zu ergreifen, die traditionell männlich dominiert sind, bessere Chancen auf dem Arbeitsmarkt eröffnen und höhere Einkommensmöglichkeiten bieten. Das Besondere an diesem Programm ist, dass neben einer Lehrausbildung auch der Besuch von Fachschulen, höheren technischen Lehranstalten oder Fachhochschulen gefördert werden kann. Teil des Programms sind auch vorbereitende und unterstützende Maßnahmen, wie eine Berufsorientierung, Basisqualifizierungen in technisch-handwerklichen Bereichen, Beratung (auch hinsichtlich der Kinderbetreuung) und Begleitung während der Ausbildung. Mit dem Programm wird ein qualitativer Akzent im Sinne des arbeitsmarktpolitischen Gleichstellungsziels „Segregation auf dem Arbeitsmarkt überwinden, Einkommensunterschiede abbauen“ gesetzt. Im Jahr 2017 haben 1.142 Frauen eine Ausbildung mit mindestens Lehrabschluss in nichttraditionellen Berufen absolviert und rund 5.546 Frauen absolvierten ein technisch-handwerkliches Orientierungsangebot bzw. eine technische Basisqualifizierung. 2018 absolvierten 1272 eine handwerklich-technische Ausbildung und rund 5.555 Frauen nahmen ein technisch-handwerkliches Orientierungsangebot in Anspruch bzw. erhielten eine technische Basisqualifizierung.</p>
Frauenberatungsstellen	<p>Die Frauenberatungsstellen stellen eine wertvolle Unterstützung und Ergänzung der Beratungsangebote des AMS dar. Sie leisten Hilfestellungen bei der beruflichen Orientierung, bei Fragen der Kinderbetreuung und bei familiären, rechtlichen und psychologischen Problemstellungen. Frauenspezifische Beratungs- und Betreuungsleistungen sind auch Beratungsleistungen mit der Zielsetzung des Abbaus des segregierten Arbeitsmarktes (z.B. FIT Begleitung, Unterstützung bei der Berufsorientierung und Laufbahnberatung). Die Finanzierung von arbeitsmarktbezogenen Dienstleistungen von Frauenberatungsstellen soll den Zugang für Frauen und junge Frauen zum Arbeitsmarkt fördern. Explizite Zielsetzung von frauenspezifischen Beratungs- und Betreuungsleistungen ist die Gleichstellung von Frauen und Männern auf dem Arbeitsmarkt. Die Beratungs- und Betreuungsleistungen werden – ausgehend von den Ressourcen und Stärken der Frauen – von weiblichen Beratungskräften durchgeführt.</p>
Kompetenz mit System	<p>Die Arbeitsmarktpolitik hat es sich zum Ziel gemacht, Frauen den Zugang zu Höherqualifizierung zu erleichtern und Frauen mit max. Pflichtschulabschluss höher zu qualifizieren. Im Zuge des Programmes „Kompetenz mit System“ haben Frauen die Möglichkeit, im Rahmen mehrerer aufbauender Schulungsbausteine grundlegende Kenntnisse und Fertigkeiten eines jeweiligen Berufsbildes zu erlernen. Es werden alle Inhalte des gesetzlich vorgeschriebenen Lehrberufs vermittelt. In Verbindung mit der jeweiligen praktischen Ausbildung kann eine Lehrabschlussprüfung abgelegt werden. Die Möglichkeit, die Ausbildung in modularer Form, das heißt dass die Module zeitlich und organisatorisch voneinander unabhängig besucht werden können, zu absolvieren, soll auch zu einer besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf und somit zu einer generellen Verbesserung der Berufschancen von Frauen am Arbeitsmarkt beitragen. Im Jahr 2017 nahmen 707 und im Jahr 2018 669 Frauen an Kompetenz mit System teil.</p>
Abschaffung der Partnereinkommensanrechnung	<p>Im Bereich der Arbeitslosenversicherung wurde die Partnereinkommensanrechnung auf die Notstandshilfe mit 1. Juli 2018 abgeschafft.</p>

• Titel	• Beschreibung
Sozialökonomische Betriebe	<p>Die Notstandshilfe dient zur Existenzsicherung für arbeitslose Personen, die ihren Anspruch auf Arbeitslosengeld ausgeschöpft haben. Vor dem 1. Juli 2018 wurde das Einkommen der Partnerin bzw. des Partners bei der Bemessung der Notstandshilfe berücksichtigt, was dazu führte, dass die betroffenen arbeitslosen Personen nur mehr einen sehr geringen Anspruch auf Notstandshilfe oder nur noch einen Anspruch auf Kranken- und Pensionsversicherung hatten. Dadurch waren die von längerer Arbeitslosigkeit betroffenen Personen stark von ihren Partnerinnen und Partnern abhängig. Der anhaltende geschlechtsspezifische Einkommensunterschied wirkte sich überdies besonders negativ auf die eigenständige Absicherung von Frauen aus.</p>
Wiedereinstieg unterstützen	<p>In Sozialökonomischen Betrieben werden geschützte befristete Arbeitsplätze zur Verfügung gestellt, um die Integration von am Arbeitsmarkt benachteiligten Personen zu fördern. Die Vermittlungsfähigkeit der auf den Transitarbeitsplätzen beschäftigten Personen wird durch Qualifizierungsangebote und psychosoziale Betreuung verbessert. Um Frauen spezifisch nach ihren Bedürfnissen betreuen zu können, gibt es sozialökonomische Betriebe, welche ausschließlich Frauen aufnehmen. 2017 konnten 10.564 Frauen und 2018 10.939 Frauen im Rahmen eines sozialökonomischen Betriebes in den zweiten Arbeitsmarkt integriert werden.</p>
Menschengerechte Arbeitsplätze durch Anwendung von Gender und Diversity (GD) im ArbeitnehmerInnenschutz (MEGAP)	<p>Die Arbeitsmarktpolitik hat sich zum Ziel gesetzt, für Frauen mit Kinderbetreuungsaufgaben die Berufsrückkehr zu erleichtern und die Planung des Wiedereinstiegs durch Information, Beratung und Betreuung zu unterstützen. Wiedereinsteigerinnen sollen das Arbeitsmarktangebot besser nutzen können, ihre beruflichen Ziele planen, die Konsequenzen der Entscheidung, ob und in welchem Ausmaß sie eine Berufstätigkeit aufnehmen, kennen (eigene Existenzsicherung, Auswirkungen auf die zukünftige Höhe der Pension, etc.). Wiedereinstiegsberatung gibt es regelmäßig und flächendeckend in allen Bundesländern. Die Angebote werden nach außen sichtbar für Kundinnen erkennbar kommuniziert. Das Angebot reicht von regelmäßigen Informationsveranstaltungen (diese werden auch in Kooperation mit Frauenberatungsstellen, Gemeinden u.a. durchgeführt) bis zu speziell beauftragten Beraterinnen in den AMS Geschäftsstellen, welche Wiedereinsteigerinnen persönlich betreuen. Im Jahr 2017 erhielten insgesamt 40.919 und im Jahr 2018 insgesamt 40.153 Wiedereinsteigerinnen eine Förderung oder Beihilfe des AMS.</p>
	<p>Der Schwerpunkt der Arbeitsinspektion „Menschengerechte Arbeitsplätze durch Anwendung von Gender und Diversity – MEGAP“ beschäftigt sich mit der Prävention unterschätzter Risiken am Arbeitsplatz und der Verbesserung der Arbeitsbedingungen besonders jener Beschäftigten, die gender-diversitybedingt mitunter weniger im Mittelpunkt stehen, vor allem Frauen an traditionell männerdominierten Arbeitsplätzen oder in Arbeitsbereichen, in denen überwiegend Frauen beschäftigt und damit auch häufiger bestimmten branchentypischen Sicherheits- und Gesundheitsschutzrisiken am Arbeitsplatz ausgesetzt sind. Beschäftigte mit unterschiedlichen Sprachen und Kulturen, gesundheitlichen Beeinträchtigungen oder Behinderungen, Teilzeitbeschäftigte oder Leiharbeitnehmende sind ebenfalls in den MEGAP-Schwerpunkt einbezogen, Arbeitnehmerinnen können dabei mehrfach von weniger guten Arbeitsschutzstandards betroffen sein.</p> <p>MEGAP-Ziel ist die Verbesserung der Arbeitsbedingungen und betrieblichen Schutz- und Präventionsmaßnahmen für diese Beschäftigtengruppen, vor allem Frauen. Als GD-relevante Arbeitsschutzthemen wurden Unterweisung, Arbeitsvorgänge (Ergonomie, manuelle Lastenhandhabung und monotone Arbeitsabläufe), persönliche Schutzausrüstung und Barrierefreiheit ausgewählt. Gender und Diversity (GD) soll dabei stärker sowohl in die Beratungs- und Kontrolltätigkeit der Arbeitsinspektion als auch in den betrieblichen Arbeitsschutz integriert werden</p>

• Titel	• Beschreibung
	<ul style="list-style-type: none"> - durch Etablierung zusätzlicher GD-Herangehensweisen der Arbeitsinspektion in relevanten Arbeitsschutzthemen (stehen zur Verfügung bei Beratung und Kontrolle). Arbeitsinspektoren und Arbeitsinspektorinnen sollen in der Lage sein, GD nachhaltig und wirksam in ihrer Tätigkeit wahrzunehmen. Es gibt zwar bereits langjährige Erfahrungen und Umgang mit GD im Arbeitsschutz in der Arbeitsinspektion. Es fehlt in der österreichweiten GD-Umsetzung der Arbeitsinspektion aber noch an Verbindlichkeit, systematischer Aufarbeitung, konsequenter Umsetzung und Klarheit, was dabei Erfolgsfaktoren und Stolpersteine sind. - durch diskriminierungsfreie und chancengleiche Verbesserungen im Sicherheits- und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz (Gestaltung menschengerechter Arbeitsbedingungen) unabhängig von Geschlecht, Gender, Alter, Religion, Sprache, Kultur, gesundheitlichen Einschränkungen oder Behinderungen. <p>Am Ende des Arbeitsschwerpunkts der Arbeitsinspektion 2019 sollen die Ergebnisse transparent und für alle Akteure/Akteurinnen im Arbeitsschutz verfügbar und das Potenzial, welches gut implementierte GD Umsetzung beinhaltet, klar sein.</p>

2.4 Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Forschung (BMBWF)

Vom BMBWF wurden 21 externe Maßnahmen gemeldet. Im Erhebungsblatt wurden die einzelnen Maßnahmen nach Themenkreis und Art der Maßnahme erhoben. Dabei ist zu beachten, dass mehrere Zuordnungen möglich waren. Die Anzahl der Nennungen stimmt daher nicht mit der Anzahl der Maßnahmen überein.

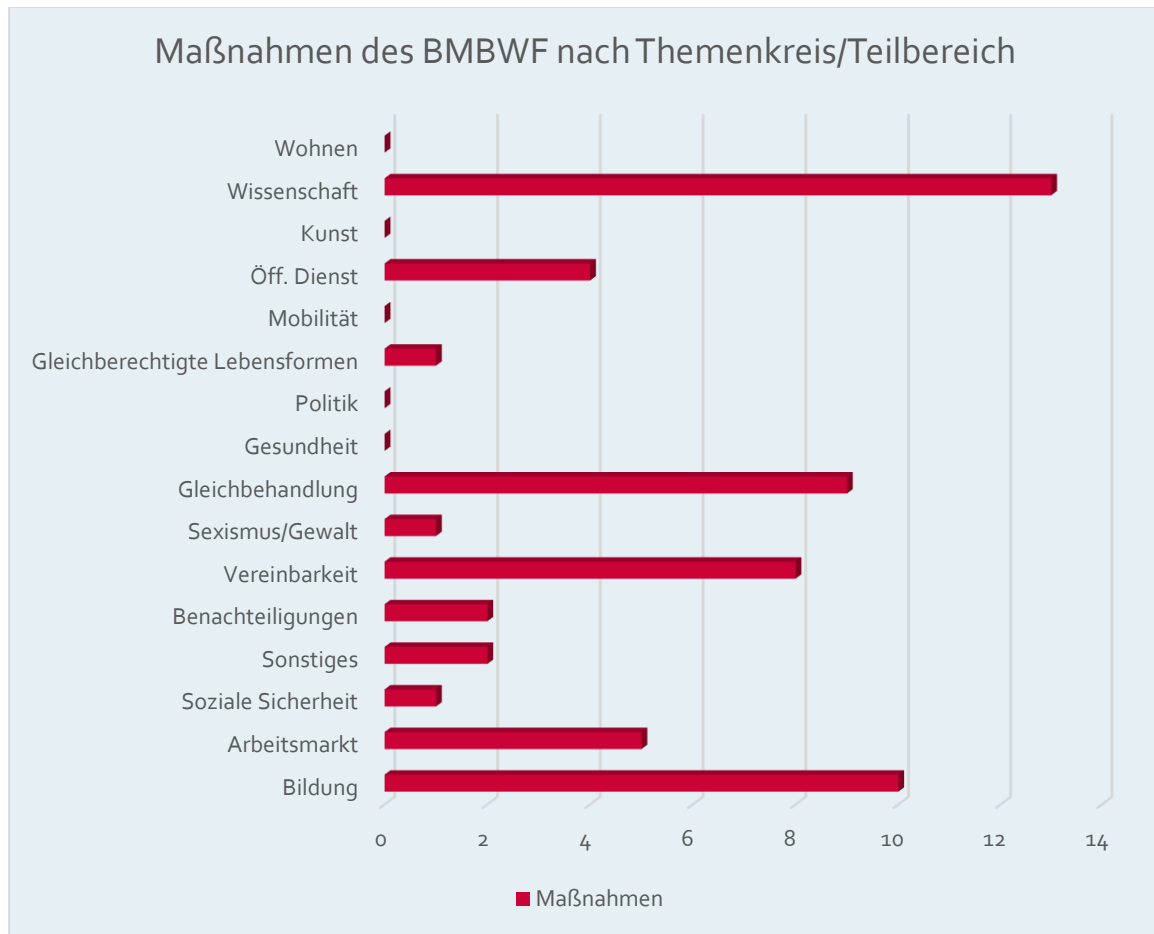
Tabelle 14 Maßnahmen des BMBWF nach Art der Maßnahme

Themenkreis	Anzahl
Vereinbarkeit: Schaffung von Einrichtungen und Maßnahmen, die es Männern und Frauen ermöglichen, ihre familiären Verpflichtungen mit ihrer Berufstätigkeit zu vereinbaren	8
Benachteiligungen: Sozialpolitische Maßnahmen, welche die Benachteiligungen von Frauen in Hinblick auf den Umstand, dass sie Mütter sind oder sein können, abbauen	2
Soziale Sicherheit: Allgemeine Maßnahmen für Frauen zur Existenzsicherung, vor allem für die Fälle des Alters, der Invalidität und der Arbeitslosigkeit	1
Gleichbehandlung: Maßnahmen zur Durchsetzung der Gleichbehandlung im Arbeitsleben	9
Aktive Frauenförderungsmaßnahmen in allen gesellschaftlichen Bereichen und zwar:	36
Schulische und berufliche Bildung	10
Arbeitsmarkt	5
Wohnen	0
Gesundheit	0
Mobilität	0
Sexismus/Gewalt	1
Gleichberechtigte Lebensformen	1
Wissenschaft	13
Kunst und Kunstförderung	0
Politik	0
Öffentlicher Dienst	4
Sonstiges	2

QUELLE: EIGENE DARSTELLUNG BASIEREND AUF: AUSZUG AUS DER FRAGEBOGENERHEBUNG IN DEN RESSORTS (BERICHTSZEITRAUM 2017/18)

Die meisten Maßnahmen konnten innerhalb des Themenkreises der „aktiven Frauenförderung“ gemeldet und zugeordnet werden (36). Bei den anderen Themenkreisen wurden der „Gleichbehandlung“ 9 Maßnahme zugeordnet, der „Vereinbarkeit“ 8, der „Benachteiligung“ 2 und der „Sozialen Sicherheit“ eine Maßnahme. Die genaue Verteilung ist in Abbildung 6 dargestellt, wobei der Themenkreis „aktive Frauenförderung“ in seine Teilbereiche aufgesplittet wurde.

Abbildung 15 Maßnahmen des BMBWF nach Themenkreis/Teilbereich



QUELLE: EIGENE DARSTELLUNG BASIEREND AUF: AUSZUG AUS DER FRAGEBOGENERHEBUNG IN DEN RESSORTS (BERICHTSZEITRAUM 2017/18)

Die Maßnahmen des BMBWF wurden überwiegend dem Bereich „Beratungs- und Qualifizierungsmaßnahmen“ zugeordnet (vgl. Tabelle 15).

Tabelle 15 Maßnahmen des BMBWF nach Art der Maßnahme

Art der Maßnahme	Anzahl
Legislative Maßnahmen	5
Beratungs- und Qualifizierungsmaßnahmen	10
Subventionen, Preise, Stipendien	4
Forschungsförderung	2
Öffentlichkeitsarbeit	2
Sonstiges	5

QUELLE: Eigene Darstellung basierend auf: AUSZUG AUS DER FRAGEBOGENERHEBUNG IN DEN RESSORTS (BERICHTSZEITRAUM 2017/18)

Im Folgenden werden die Maßnahmen des BMBWF aufgelistet.

• Titel	• Beschreibung
Änderung des Hochschulgesetzes 2005 durch das BGBl. I Nr. 129/2017	Integration einer Bestimmung in das Hochschulgesetz 2005, nach der für Pädagogische Hochschulen ein Gleichstellungsplan als Teil der Satzung zu regeln ist. Der Gleichstellungsplan dient der Umsetzung der verfassungsrechtlichen Vorgaben zur tatsächlichen Gleichstellung gemäß Art. 7 Abs. 2 und 3 B-VG sowie des B-GIBG im Hinblick auf die Gleichstellung von Frauen und Männern. Im Gleichstellungsplan sind insbesondere die Bereiche Vereinbarkeit und Antidiskriminierung zu regeln. Auf Initiative der Vorsitzenden der Arbeitskreise für Gleichbehandlungsfragen an den Pädagogischen Hochschulen wurde am 8.3.2018 die AG GB13_14 konstituiert mit dem Ziel der Vernetzung und des Austausches hinsichtlich der Umsetzung der Vorgaben zur Gleichstellung an den Pädagogischen Hochschulen.
Weiterentwicklung Gleichstellungsziel der UG 31 „Wissenschaft und Forschung“ im Rahmen der Wirkungsorientierten Budgetierung	Das Gleichstellungsziel „Ein ausgeglichenes Geschlechterverhältnis in Führungspositionen und Gremien sowie beim wissenschaftlichen/künstlerischen Nachwuchs“ der UG 31 Wissenschaft und Forschung wurde im Hinblick auf seine Kongruenz mit dem Gleichstellungsziel des österreichischen Forschungsraumes, das auch in die österreichische ERA-Roadmap übernommen wurde, weiterentwickelt. Demnach adressiert das Gleichstellungsziel nun auf unterschiedlichen Ebenen folgende Gleichstellungszielsetzungen: <ul style="list-style-type: none"> • Ausgeglichenes Geschlechterverhältnis in allen Bereichen und Hierarchieebenen z.B. Wirkungsziel-Kennzahlen 31.4.1 Professorinnenanteil, 31.4.2 Quotengerecht besetzte universitäre Leitungsorgane, 31.4.3. Frauenanteil auf Laufbahnstellen an Universitäten z.B. Globalbudgetmaßnahmen 31.02 Tertiäre Bildung: Erhöhung des Frauenanteils beim Lehr- und Forschungs-personal (Academic staff) an FHs, Reduktion der Anzahl geschlechtersegregierter Studienfelder an Universitäten und Fachhochschulen (BA/MA: <10% Studierende des unterrepräsentierten Geschlechts) • Abbau von strukturellen Barrieren für Frauen

• Titel	• Beschreibung
<p>Leistungsvereinbarungen zwischen Universitäten und BMBWF für den Zeitraum 2019-2021 (neu u.a. Kaskaden-Modell)</p>	<p>z.B. Globalbudgetmaßnahmen 31.02 Tertiäre Bildung: Reduktion des Gender Pay Gap bei Universitätsprofessorinnen zu -professoren (KV), Weiterentwicklung der Gleichstellung an FHs: Erweiterung des Gender Monitoring bzw. Stärkung der Gleichstellungs- und Diversitätspolitiken</p> <p>z.B. Globalbudgetmaßnahmen 31.03 Forschung und Entwicklung: Umsetzung der genderbezogenen Ziele gemäß der LV mit dem IST Austria.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Verankerung der Genderdimension in Forschung und forschungsgeleiteter Lehre <p>z.B. Globalbudgetmaßnahmen 31.02 Tertiäre Bildung: Erhöhung der Anzahl der Universitäten, die zumindest eine dem Bereich Geschlechterforschung teilgewidmete §98-Professur aufweisen</p> <hr/> <p>Für die Ausarbeitung der Leistungsvereinbarung (2019-2021) hat das BMBWF den Universitäten im Bereich Geschlechtergleichstellung und Diversitätsmanagement Handlungsfelder vorgeben. Diese basieren u.a. auf europäischen und nationalen Übereinkünften wie das Wirkungsziel 4 bzw. des BMBWF (UG 31), dem ERA-Gleichstellungsziel sowie der Nationalen Strategie zur sozialen Dimension in der Hochschulbildung.</p> <p>Die Maßnahmen von Universitäten sollen folgende Handlungsfelder im Bereich Gleichstellung ansprechen:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Integration der Geschlechterperspektive in Strukturen, Prozesse und Policies <ul style="list-style-type: none"> - Förderung einer reflexiven Wissenschaftskultur (Kulturwandel), in der Geschlechtergerechtigkeit ein Qualitätskriterium für die Weiterentwicklung der Universität ist - Aufbau von Genderkompetenz und -expertise bei den Angehörigen der Universität - Gender Mainstreaming in budgetären Prozessen (u.a. Gender Pay Gap) - Unterstützung der Vereinbarkeit von Studium und/oder Beruf mit Betreuungspflichten für Kinder und pflegebedürftige Angehörige 2. Integration der Dimension Geschlecht in Forschungsinhalte und die forschungsgeleitete Lehre <ul style="list-style-type: none"> - Förderung der Etablierung der Geschlechterforschung in wissenschaftlichen Disziplinen im Sinne eines interdisziplinären Zugangs - Sichtbarmachen von Forschungsleistungen auf diesem Gebiet - Verankerung der Geschlechterforschung in den Curricula und Sicherstellung einer qualitätsvollen Lehre auf diesem Gebiet durch Lehrende (wissenschaftliche/künstlerische Mitarbeiterinnen/Mitarbeiter der Universität) 3. Ausgeglichene Geschlechterverhältnisse in allen Positionen und Funktionen <ul style="list-style-type: none"> - Reduktion vertikaler Segregation (Führungspositionen, wissenschaftlicher Nachwuchs und Kollegialorgane); potenzialorientierte Zielvorgaben für Steigerungsraten bei Professuren und Laufbahnstellen (obligate Leistungsbeiträge zum Gleichstellungsziel im Rahmen der Wirkungsorientierung); Reduktion horizontaler Segregation (z.B. von Frauen in Technik und Informatik sowie Integration von Männern in frauendominierte Bereiche)

• Titel	• Beschreibung
<p>Leistungsvereinbarungen zwischen ÖAW bzw. IST Austria und BMBWF für den Zeitraum 2015-2017 und 2018-2020</p>	<p>Ebenso gab es Vorgaben hinsichtlich der Erwartungen an das Diversitätsmanagement an den Universitäten: Zur Förderung einer diversitätsorientierten Gleichstellungspolitik, die alle Diversitätsmerkmale miteinschließt, sind neben der Berücksichtigung einschlägiger Strategien und hochschulpolitischen Debatten zum Thema auch Maßnahmen zur Förderung des gesellschaftlichen Bewusstseins für eine diversitätsorientierte und diskriminierungsfreie Kultur an der Universität umzusetzen. Dafür gelten folgende Zielsetzungen:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Umsetzung des universitären Gleichstellungsplans und Monitoring der Fortschritte 2. Weiterentwicklung des Diversitätsmanagements: Identifizierung relevanter Zielgruppen und Maßnahmen sowie Monitoring der Fortschritte <p>Diese Vorgaben bildeten die Basis für die universitären Leistungsvereinbarungen 2019-2021, die im Wesentlichen im Jahr 2018 ausverhandelt wurden.</p> <hr/> <p>Verankerung von Gleichstellung und Diversität als Leistungsbereich in den Leistungsvereinbarungen zwischen dem BMBWF und der Österreichischen Akademie der Wissenschaften (ÖAW) bzw. dem Institute of Science and Technology Austria (IST Austria). Es wird aufgrund des höheren Aktualitätsgrads nur auf die Leistungsvereinbarungsperiode (LVP) 2018-2020 mit ÖAW und IST Austria eingegangen, obwohl im ersten Jahr der Berichtsperiode noch die LVs zur Periode 2015-2017 umzusetzen waren.</p> <p>Vereinbarte Gender- und Diversitätsmaßnahmen in der LV 2018-2020 mit der ÖAW:</p> <ul style="list-style-type: none"> Adaptierung des Frauenförderplans basierend auf den Ergebnissen der Evaluierung Weiterführung des (adaptierten) Frauenförderplans, insbes. Ausbau der Fördermaßnahmen zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie, z.B. Eltern-Kind-Räume an Instituten und ÖAW-Fonds „Wissenschaft mit Kind“ Veröffentlichung der Frauenanteile in den ÖAW-Gremien Fortführung der Gender and Diversity Lectures Maßnahmen zur Erhöhung der Sichtbarkeit von Forschungsleistungen von Frauen, z.B. durch weitere Steigerung des Anteils weiblicher Vortragender bei öffentlich zugänglichen Veranstaltungen der ÖAW Integration von Gender-Maßnahmen, wie z.B. Erhöhung des Frauenanteils, in die ÖAW-internen Zielvereinbarungen sowie institutsspezifische Umsetzung der Gleichstellungsziele Entwicklung entsprechender Kennzahlen im Jahresbericht Mit dem IST Austria im Rahmen der LVP 2018-2020 vereinbarte Maßnahmen zur Förderung von Diversität und Gender <p>Mainstreaming:</p> <ul style="list-style-type: none"> Teilnahme an der Ausschreibung zum Diversitas Preis des BMBWF Entwicklung eines „Code of Conduct“ Weiterentwicklung des Monitorings institutsrelevanter Diversitätsdimensionen Bias Awareness Schulungen für Professorinnen und Professoren (mit Fokus auf Recruiting) und andere wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des IST Austria Rezertifizierung „Audit berufundfamilie“ und Umsetzung der Maßnahmen

• Titel	• Beschreibung
<p>Grundsatzterlass / Rundschreiben Nr. 21/2018 „Reflexive Geschlechterpädagogik und Gleichstellung“</p>	<p>Umsetzung des Personalentwicklungs- und Karriereförderplans in Verbindung mit der Identifizierung von Beispielen guter Praxis an vergleichbaren internationalen Forschungseinrichtungen zur Erhöhung der Frauenanteile</p> <p>Der neue Grundsatzterlass ersetzt den Erlass aus 1995 (Erziehung zur Gleichstellung von Frauen und Männern) und thematisiert das Thema der Geschlechtergleichstellung im Kontext des schulischen Lehrens und Lernens sehr umfassend. Es werden Bezüge zu den Themen Geschlechterstereotypisierung, Sexismus, Frauenrechte/Mädchenrechte, Kinderrechte, Politische Bildung, Berufsorientierung, Mädchen und MINT, Buben und Sozialberufe, religiöse und kulturelle Vielfalt, Gewaltprävention, Gesundheitserziehung und Sexualpädagogik hergestellt. Ebenso werden Herausforderungen im Zusammenhang mit dem Spannungsfeld „Elternrechte“ und staatliche Erziehungsziele angesprochen mit Anregungen für das Aufgreifen in der Schule. Ziel ist es, einen Orientierungsrahmen und eine sachliche Grundlage für Diskussionen und für die Weiterentwicklung der pädagogischen Praxis an Schulen im Dienste der Erweiterung von Handlungsspielräumen jenseits von Geschlechterstereotypen zu schaffen. Eine Reihe an Unterrichtsmaterialien stehen den Schulen zur Verfügung. Auch Fort- und Weiterqualifizierungsformate für Lehrende sind vorgesehen. Link zum Erlass: https://bildung.bmbwf.gv.at/ministerium/rs/2018_21.pdf?6qgkh5</p>
<p>Nationale Strategie zur sozialen Dimension in der Hochschulbildung – für einen integrativeren Zugang und eine breitere Teilhabe</p>	<p>Die Erweiterung der breiten Teilhabe aller gesellschaftlichen Gruppierungen an der Hochschulbildung ist ein prioritäres Ziel des BMBWF, dementsprechend wurde 2016 in einem partizipativen Prozess mit den Hochschulen eine „Nationale Strategie zur sozialen Dimension in der Hochschulbildung“ entwickelt. Die drei Zieldimensionen der Nationalen Strategie zur sozialen Dimension in der Hochschulbildung sind:</p> <ol style="list-style-type: none"> I. Integrativerer Zugang II. Abbruch verhindern, Studienerfolg steigern III. Rahmenbedingungen schaffen und hochschulpolitische Steuerung optimal einsetzen <p>U.a. konnte bei Betrachtung auf Studienebene an Hochschulen eine Unterrepräsentanz eines Geschlechts in spezifischen Studienrichtungen ausgemacht werden, Frauen sind etwa insbesondere in technischen Studienrichtungen unterrepräsentiert.</p> <p>Ein quantitatives Ziel zum Abbau der horizontalen Geschlechtersegregation bei der Studienwahl wurde daher in die Strategie aufgenommen: Bis 2025 soll in jedem Studienfeld (auf Basis ISCED-3-Steller; ISCED 97) ein Anteil von Frauen bzw. Männern von mindestens 10% der Studierenden an jeder Hochschule erreicht werden. Mittelfristig soll der Anteil auf 30% weibliche und männliche Studierende je hochschulischem Studienfeld erhöht werden. Daher ist bis 2025 auch die Zahl der Studienfelder, die diese Vorgabe noch nicht erreichen, um die Hälfte zu senken.</p> <p>Studierende mit Kind bzw. Betreuungsbedarf für Angehörige wurden in der Strategie ebenso als Zielgruppe ausgemacht. Es wurde eine der Aktionslinien zur Zieldimension II „Abbruch verhindern, Studienerfolg steigern“ der Vereinbarkeit gewidmet, u.a. eine dort anzustrebende Maßnahme ist der Ausbau flexibler Kinderbetreuung an HS sowie auch die Einrichtung von</p>

• Titel	• Beschreibung
	<p>Stillräumen. Erfahrungsgemäß kommen diese Maßnahmen besonders Studentinnen zu Gute, die für Kinder von 0-3 J den doppelten Wochenstundenaufwand an Betreuung aufwenden wie Männer.</p> <p>Im Bereich der Zieldimension „Rahmenbedingungen schaffen und hochschulpolitische Steuerung optimal einsetzen“ wurde auf Maßnahmenebene zur Aktionslinie 8 „Schaffung von Governancestrukturen für HS“ auch die konsequente Umsetzung der universitären Gleichstellungspläne – in denen die Vereinbarkeit behandelt werden muss – sowie die Erhöhung der Diversitätskompetenz von HS-Mitgliedern verankert.</p> <p>In der Leistungsvereinbarungsperiode 2019-2021 war es möglich, Maßnahmen zur sozialen Dimension mit den öffentlichen Universitäten zu verankern und die Umsetzung institutioneller Maßnahmen mit einem Budgeteinbehalt von 0,5% des Globalbudgets zu verknüpfen (Gesetzesgrundlage §12a Abs.4 UG). Die Universitäten sind angehalten, eine institutionelle Strategie zur sozialen Dimension zu erarbeiten oder eine strategische Herangehensweise durch die Verknüpfung von Maßnahmen zu entwickeln. Bis Herbst 2020 (Begleitgespräch zu LV) müssen die Universitäten die Umsetzung der vereinbarten Meilensteine nachweisen, damit die Auszahlung des einbehaltenen Betrags erfolgt.</p>
<p>Bedarfsgerechter Ausbau ganztägiger Schul- und Betreuungsformen</p>	<p>Im Regierungsprogramm 2017-2022 ist der bedarfsgerechte Ausbau der ganztägigen Schul- und Betreuungsformen verankert. Damit soll ein Beitrag zur Erhöhung der Chancen- und Geschlechtergerechtigkeit geleistet werden. Kinder können von zusätzlichen Lern- und Freizeiteinheiten in der Schule profitieren und Eltern wird die bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf ermöglicht. Kosten für allfällige zusätzliche Nachhilfe können reduziert werden, es verbleibt mehr Zeit für das Familienleben. Vor allem für Frauen und Alleinerzieherinnen sowie Alleinerzieher eröffnen sich bessere Teilhabechancen am Arbeitsmarkt, wenn für eine qualitätsvolle Betreuung der schulpflichtigen Kinder gesorgt ist.</p> <p>Der Ausbau wird seit 2011 bis inkl. 2018/19 durch Mittel aus 15-a-Vereinbarungen mit den Ländern finanziert, ab Schuljahr 2019/20 durch Mittel aus dem Bildungsinvestitionsgesetz (Investitionsvolumen 750 Mio Euro bis 2032/33). Die Betreuungsquote der Schülerinnen und Schüler in den betroffenen Schularten auf der 1.-9. Schulstufe betrug 2017/18 rund 24 %, 2018/19 rund 26 %, Zielsetzung ist eine Betreuungsquote von 40 % bis 2032/33.</p>
<p>Hochschullehrgang „Schulen professionell führen“: Integration von Gender- und Diversitätsthemen in das Rahmencurriculum</p>	<p>Das von einer AG des BMBWF entwickelte Rahmencurriculum formuliert Vorgaben für die Konzeption und Durchführung der 60 ECTS-Hochschullehrgänge an den Pädagogischen Hochschulen. Gender- und Diversitätsfragen sind mit eigenem Modul plus integrativ breit verankert.</p>
<p>Fort- und Weiterbildungsformate zum Abbau von Geschlechtersegregationen und zum Aufbau von Genderkompetenzen bei Multiplikator/innen und Pädagog/innen</p>	<p>Im Zuge des Ausbaus der Berufsorientierung (BO) und Bildungsberatung auf der 7. und 8. Schulstufe wird seitens des BMBWF ein besonderer Schwerpunkt auf geschlechtssensible BO gelegt mit dem Ziel, Geschlechterstereotypen bei Buben und Mädchen abzubauen, sodass in Hinkunft Frauen bessere Teilhabechancen am Arbeitsmarkt und bessere Bezahlung erlangen können als Prävention gegen Altersarmut. In diesem Rahmen wurde ein eigenes verpflichtendes Gender-Modul in die</p>

• Titel	• Beschreibung
<p>Projekt Re-Ment: Reverse-Mentoring im IKT-Bereich an Schulen – Schülerinnen als Mentorinnen</p>	<p>vorhandenen Lehrgänge für BO-Lehrer/innen und BO-Multiplikator/innen implementiert. An der Pädagogischen Hochschule Salzburg wurde außerdem ein Bundeszentrum für Geschlechterpädagogik und -forschung mit eigener Professur eingerichtet. Eine Reihe an Fort- und Weiterbildungsformaten für unterschiedliche Zielgruppen wurden entwickelt und durchgeführt. Ziel aller angeführten Maßnahmen ist die Ausweitung des Berufswahlspektrums und der Lebensperspektiven von Mädchen, aber ebenso der Selbstkonzepte von Burschen, um mittelfristig insgesamt neue und gerechtere Arbeitsteilungsmuster bei den Geschlechtern zu fördern.</p> <p>Das Re-Ment Projekt wird als unverbindliche Übung an 4 Schulen (NMS, AHS, BHS) angeboten und steht – vor dem Hintergrund einer Reflexion aller Beteiligten zu Genderaspekten im Feld der IT - auch Schülern offen (Vorgabe: 2/3 Mädchen). 60 Schüler/innen im Alter von 14-18 Jahren und der entsprechenden Anzahl von Mentees nehmen daran teil. Um die Mentor/innen auf ihre Rolle vorzubereiten, wird mit einem ressourcenbasierten Coachingansatz gearbeitet. Dieser einleitende, ca. 2monatige Prozess, dient dem Erstellen von Mentoring-Profilen, welche die fachlichen und persönlichen Ressourcen der Schüler/innen abbilden und die Grundlage für das Matching mit den interessierten Lehrpersonen (Mentees) darstellen. Der folgende Mentoringprozess startet mit einem Kick-off mit allen Mentoringtandems, wird laufend von der Antragstellerin begleitet und schließt mit einer öffentlichen Würdigungsfeier vor Schulschluss. In der Folge sollen Transfermöglichkeiten des Ansatzes für das Feld der Pädagog/innenbildung entwickelt werden.</p>
<p>Programm Sparkling Science Erhöhter maximaler Förderbetrag für MINT-Forschungsprojekte, die Mädchen gezielt fördern</p>	<p>Im Rahmen des Programms Sparkling Science (2007-2019) unterstützt das BMBWF die Einbettung von voruniversitärer Nachwuchsförderung in State-of-the-Art Forschung. Gefördert werden Projekte, in welchen Schüler/innen systematisch und in großer Zahl als Juniorkolleg/innen in Forschungsprozessen mitarbeiten.</p> <p>Ab der 1. Ausschreibung konnten Projekte mit natur- oder technikkwissenschaftlicher Ausrichtung, die gezielte Maßnahmen zur Förderung der Beteiligung von Mädchen eingeplant hatten und haben, die maximale Fördersumme von € 170.000,- um 10 % überschreiten.</p> <p>1.-4. Ausschreibung: Sparkling Science-Projekte, die spezielle Maßnahmen zur Förderung von Mädchen und Frauen ergriffen, und Projekte, die sich vertieft mit genderrelevanten Aspekten der untersuchten Forschungsfragen befassten, konnten die maximale Fördersumme von € 170.000,- um bis zu 10 % überschreiten. Diese Zusatzförderung konnte von Projekten aus sämtlichen Forschungsfeldern beantragt werden.</p> <p>Ab der 5. Ausschreibung war diese Zusatzförderung zur Förderung von Mädchen auf Projekte aus dem MINT-Bereich beschränkt. Zudem waren die beantragten MINT-Gelder zweckgebunden.</p> <p>Für den Berichtszeitraum 2017-2018 ist ausschließlich die Fördersumme für die 6. Ausschreibung relevant, da die geförderten Projekte dieser Ausschreibung ab Juli 2017 starteten und bis längstens Ende 2019 laufen: Im Rahmen der 6. Ausschreibung wurden EUR 93.846,72 an MINT-Zusatzkosten</p>

• Titel	• Beschreibung
<p>Vernetzungsinitiative – Stärkung der Gleichstellungs- und Diversitätspolitiken an Österreichs Fachhochschulen</p>	<p>genehmigt (gesamte genehmigte Fördersumme der 6. Ausschreibung: EUR 6.500.000,-).</p> <p>Die Maßnahme der „Stärkung der Gleichstellungs- und Diversitätspolitiken an Österreichs Fachhochschulen ist Teil der österreichischen ERA-Roadmap, die im Juni 2016 auf Ministerrateebene für den Zeitraum 2017-2020 beschlossen wurde. Die Maßnahmen sollen folglich zur Umsetzung der unter Priorität 4 der österreichischen ERA Roadmap formulierten Gleichstellungsziele beitragen.</p> <p>Das BMBWF hat im Jahr 2017 externe Expert/innen (convelop in Kooperation mit inspire research) beauftragt, in einem partizipativen Prozess Maßnahmen für die Fachhochschulen zu entwickeln. Zwei zentrale Maßnahmen sind in Umsetzung:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Entwicklung eines Arbeitsprogramm für die FH-ERFA-Gruppe der Gender Mainstreaming und Diversity Management Expert/innen der Fachhochschulen <p>Mit einem Arbeitsprogramm der AG GM DM werden gemeinsam priorisierte inhaltliche Schwerpunkte und die dazu passenden Prozessschritte formuliert und umgesetzt. Die Erarbeitung eines gemeinsamen Verständnisses von Grundlagen zu GM und DM ist wichtig, da die Mitglieder der AG GM DM unterschiedliche fachliche Hintergründe und Vorerfahrungen haben und auch immer wieder wechseln werden. Diese Grundlagen können sich auf das Verständnis von Begriffen wie „Gender“ und „Diversität“ an Fachhochschulen beziehen, oder auch die Messbarkeit von Maßnahmen in diesem Bereich oder die Bedeutung von Kommunikation und Berichtswesen im Fokus haben. Das Arbeitsprogramm wurde 2018 bei einer Sitzung der ERFA-Gruppe entwickelt und wird 2019 umgesetzt.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Entwicklung eines Handbuchs zur Gestaltung von Gender Mainstreaming und Diversity Management <p>Unterschiedlichste Ressourcenausstattung und Aufgabenbereiche an den FHs, mangelnde Orientierung für neue Beauftragte und Führungskräfte erfordern einen klaren Rahmen, unter gleichzeitiger Sicherstellung von ausreichend flexiblen Handlungsspielräumen. Das zu erstellende Handbuch beinhaltet Richtlinien und Grundlagen zu den Themen GM/DM und adressiert die Zielgruppen Führungskräfte, GD-Beauftragte, Kollegien, Ausschüssen und Arbeitsgruppen unter Berücksichtigung der unterschiedlichen Größen und Herausforderungen der Fachhochschulen. Die Umsetzung erfolgt seit Herbst 2018 und soll bis 2020 fertig gestellt sein.</p> <p>Weiters wurde im neuen Fachhochschul- Finanzierungs- und Entwicklungsplan das Thema Gleichstellung und Diversität mit einem eigenen Absatz verankert. Unter anderem sollen die Gleichstellungsziele des BMBWF an den FH durch die Umsetzung der 36 Empfehlungen der Hochschulkonferenz zur Verbreiterung von Genderkompetenz erreicht werden.</p>
<p>Empfehlungen der Hochschulkonferenz zur Verbreiterung von Genderkompetenz</p>	<p>Der Aufbau und die Verbreiterung von Genderkompetenz in hochschulischen Prozessen hat die Verbesserung der Wirkung bestehender Gleichstellungsmaßnahmen an österreichischen Hochschuleinrichtungen zum Ziel. Eine Arbeitsgruppe der Hochschulkonferenz hat sich über einen mehrmonatigen Zeitraum (2016-2017) eingehend mit dieser Thematik befasst und insgesamt 36 Empfehlungen zu den Handlungsfeldern „Genderkompetentes Management“, „Genderkompetentes</p>

• Titel	• Beschreibung
Kulturwandelstudie II zur geschlechtergerechten Wissenschafts- und Forschungslandschaft	<p>Handeln“, „Genderkompetente Lehre“ und „Genderkompetente Forschung“ entwickelt. Mit klaren Zielen: Durch strukturelle und prozesshafte Maßnahmen sowie durch Schulungen und durch stärke sektorenübergreifende Zusammenarbeit soll Genderkompetenz in die Breite der hochschulischen Institutionen und Forschungseinrichtungen gebracht werden.</p> <p>Die Empfehlungen, die im Juni 2018 von der Hochschulkonferenz verabschiedet wurden, geben einen Anstoß für einen geschlechter- und diversitätsgerechten Kulturwandel, der durch den gemeinsamen Beitrag von genderkompetenten Individuen und Organisationen erfolgreich gelebt und vorangetrieben werden kann. Der Start der Verbreitung und Umsetzung erfolgt 2019, wobei die Empfehlungen auch bereits Eingang in strategische Papiere wie den Fachhochschulentwicklungs- und Finanzierungsplan 2018/19-2022/23 gefunden haben.</p> <p>Link zu den Empfehlungen: http://www.hochschulplan.at/?page_id=6</p>
Förderung spezifischer Bildungsangebote für bildungsbenachteiligte Frauen	<p>Im Herbst 2016 beauftragte das BMBWF Technopolis mit der Entwicklung von Eckpunkten für ein sektorenübergreifendes Leitbild für eine geschlechtergerechte Wissenschafts- und Forschungslandschaft in Österreich. In enger Abstimmung mit dem Ministerium wurden bis Mai 2017 im Zuge eines Beteiligungsprozess (Leitbildforen mit Führungskräften) die gefragten Eckpunkte entwickelt.</p> <p>Die Ergebnisse der Leitbildforen wurden in fünf Eckpunkten zusammengefasst:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Genderkompetenz und geschlechtergerechte Verfahren im Fokus 2. Das Leitbild als politisches Statement des Ministeriums 3. Das Leitbild erkennt die Vielfalt an Konzepten und Kontexten an 4. Vereinbarkeit bleibt zentrales Thema im Wissenschafts- und Forschungssektor 5. Das „Leitbild“ als gemeinsamer Rahmen für gegenseitiges Lernen <p>Angeichts der in den Leitbildforen ausgedrückten Skepsis bezüglich der Zugkraft, die ein sektorübergreifendes Leitbild haben könnte und dem ebenso beobachtbaren Bedarf nach konkreten Maßnahmen, insbesondere zur Förderung von Genderkompetenz aber auch im Hinblick auf weitere identifizierte Spannungsfelder, beschloss die Projektgruppe des BMBWF, dass 2019 anstelle eines Leitbilds ein Aktionsplan mit konkreten Maßnahmenvorschlägen entwickelt werden sollen. Diese werden an den bereits etablierten Leitbildern der Hochschul- und Forschungsorganisationen ansetzen und sollen durch konkrete Initiativen einen Kulturwandel im Sinne der Geschlechtergerechtigkeit unterstützen.</p>
	<p>Ziel der Maßnahme ist es, bildungsbenachteiligten Frauen die Möglichkeit zu bieten, wieder in Bildungsprozesse einzusteigen und grundlegende Bildung nachzuholen. Die im Rahmen der „Initiative Erwachsenenbildung“ geförderten Maßnahmen berücksichtigen die speziellen Lebensumstände der Zielgruppe und bieten einen niederschweligen Zugang zu den Angeboten, zur Lernberatung und Lernbegleitung. Die Bildungsmaßnahmen fördern den Erwerb von Sprachkompetenzen in Deutsch und in einer anderen Sprache, Kompetenzen in Alltagsmathematik, Lernkompetenzen und den Umgang mit Informations- und</p>

• Titel	• Beschreibung
	<p>Kommunikationstechnologien. Die Maßnahmen zur Basisbildung werden österreichweit angeboten und entsprechen Qualitätskriterien, die von einer Akkreditierungsgruppe überprüft werden. Basisbildung schafft die Voraussetzung für gesellschaftliche, politische und berufliche Teilhabe. Wichtiges Ziel der Bildungsangebote ist es, dass die Teilnehmerinnen den Anschluss an weiterführende Bildung und/ oder den Arbeitsmarkt finden.</p>
<p>Auszeichnung herausragender vorwissenschaftlicher Arbeiten von AHS und BHS im Themenfeld „Gleichstellung und Geschlechterforschung“ („VWA-Gender-Award“)</p>	<p>Mit der Ausrufung des Preises sollen Schülerinnen und Schüler ermutigt werden, sich vertiefend mit relevanten Themenstellungen im Bereich „Gleichstellung und Geschlechterforschung“ auch im Rahmen der Reife- bzw. Reife- und Diplomprüfung auseinanderzusetzen – ganz im Sinne des neuen Grundsatzes „Reflexive Geschlechterpädagogik und Gleichstellung“ (Rundschreiben GZ BMBWF-15.510/0024-Präs/1/2018). Im Zeitraum haben insg. 118 Schüler/innen (mehrheitlich junge Frauen) eine Arbeit eingereicht. Die Auseinandersetzung mit Geschlechterthemen unterstützt breite Orientierungsprozesse bei den jungen Frauen (und Männern).</p>
<p>Diversitas 2018 – Inklusion an Hochschulen und Forschungseinrichtungen, der Diversitätsmanagement-Preis des BMBWF</p>	<p>Auszeichnung von österreichischen Hochschul- und Forschungseinrichtungen für herausragende, innovative Leistungen auf dem Gebiet des Diversitätsmanagements. Mit der Auslobung des Diversitätsmanagement-Preises soll die Sensibilisierung und Schärfung des gesellschaftlichen und organisationalen Bewusstseins für eine geschlechtergerechte und diversitätsorientierte Gleichstellungspolitik und Organisationsentwicklung gefördert sowie die Inklusion an österreichischen Hochschul- und Forschungseinrichtungen weiterentwickelt werden.</p> <p>Bereits gesetzte und konkret entwickelte Aktivitäten zur Implementierung von Diversitätsmanagement werden damit vor den Vorhang geholt. Mit dem DM-Preis erhalten teilnehmende Einrichtungen die Möglichkeit, Personen oder Abteilungen, die Diversitätsmanagement umsetzen, besonders zu würdigen. Die ausgeschütteten Preisgelder sind zweckgebunden dem Themenfeld Diversität rückzuführen.</p>
<p>Gabriele Possanner-Staatspreis, -Förderpreise und -Würdigungspreis</p>	<p>Das BMBWF vergibt seit 1997 alle zwei Jahre den Gabriele Possanner-Staatspreis, sowie zwei Förderpreise und einen Würdigungspreis für wissenschaftliche Leistungen, die der Geschlechterforschung in Österreich förderlich sind.</p> <p>Der Gabriele Possanner-Staatspreis wird an eine Person aus dem Bereich Forschung und Lehre vergeben, deren wissenschaftliche Leistungen die Geschlechterforschung fördern. Der Staatspreis ist mit € 10.000,-- dotiert.</p> <p>Mit den zwei Gabriele Possanner-Förderpreisen werden wissenschaftliche Einzelleistungen auf dem Gebiet der Geschlechterforschung ausgezeichnet, die 2017 erstmalig mit € 12.000,-- dotiert sind (2015 je € 6.000,--; 2013 je € 3.000,--).</p> <p>Seit 2013 wird der Gabriele Possanner-Würdigungspreis für ein Lebenswerk im Zeichen der Geschlechterforschung in Form eines haptischen Preises verliehen.</p> <p>Anlässlich des 20-jährigen Jubiläums der Preise im Jahr 2017 wurden wichtige Neuerungen eingeführt: Neben der Ernennung einer neuen Possanner-Jury für die nächsten vier Jahre wurden die Richtlinien für die Förderpreise hinsichtlich ihrer inhaltlichen und wissenschaftlichen Qualitätskriterien geschärft.</p>

• Titel	• Beschreibung
<p>Hertha Firnberg- und Elise Richter-Programm Karriereentwicklungsprogramm für Wissenschaftlerinnen</p>	<p>Damit einhergehend wurde eine Erhöhung des Preisgeldes der beiden Förderungspreise auf jeweils 12.000 Euro und somit über den Wert des Staatspreises, der mit 10.000 Euro dotiert ist, vorgenommen. Diese außergewöhnliche Maßnahme wurde im Sinne der Generationengerechtigkeit umgesetzt. Damit sind die Förderungspreise nicht nur von symbolischem Wert, sondern auch von der monetären Unterstützung her eine wirkungsvolle Auszeichnung für junge exzellente Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler am Beginn einer möglichen wissenschaftlichen Karriere. Die Neuausrichtung trägt zur Förderung der Etablierung der Geschlechter-perspektive in den Disziplinen bei. Die Vergabe der alle zwei Jahre ausgelobten Preise erfolgt durch den/die Bundesminister/in für Wissenschaft, Forschung und Wirtschaft auf Vorschlag der von ihm/ihr einberufenen internationalen Fachjury. Bei der nächsten Vergabe 2019 werden die Preise bereits zum 12. Mal vergeben.</p> <p>Finanziert aus Mitteln des BMBWF bietet der FWF hervorragend qualifizierten Wissenschaftlerinnen, die eine Universitätslaufbahn anstreben, die Möglichkeit, im Rahmen einer zweistufigen Karriereentwicklung insgesamt sechs Jahre Förderung in Anspruch zu nehmen.</p> <p>Das Karriereentwicklungsprogramm für Wissenschaftlerinnen ist unterteilt in das Postdoc-Programm Hertha Firnberg zur Förderung von Frauen am Beginn ihrer wissenschaftlichen Karriere und in das Senior Postdoc-Programm Elise Richter – bzw. für künstlerisch-wissenschaftlich tätige Frauen in das Elise Richter Programm zur Entwicklung und Erschließung der Künste, Elise-Richter-PEEK – mit dem Ziel der Qualifikation zur Bewerbung um eine in- oder ausländische Professur (Habilitation bzw. künstlerische Habilitation oder gleichwertige Qualifizierung). In beiden Programmen wird eine Kinderpauschale vergeben – zur Unterstützung der Frauen bei Vollbeschäftigung mit kleinen Kindern.</p> <p>Mit dieser Maßnahme sollen die Karrierechancen von Frauen an österreichischen Forschungseinrichtungen erhöht und auch eine größtmögliche Unterstützung in der Postdoc-Phase am Beginn der wissenschaftlichen Laufbahn bzw. beim Wiedereinstieg nach der Karenzzeit gewährleistet werden bzw. hervorragend qualifizierte Wissenschaftlerinnen in ihrer Karriereentwicklung in Hinblick auf eine Universitätslaufbahn gestärkt werden, und nach Abschluss der Förderung soll eine Qualifikationsstufe erreicht sein, die zur Bewerbung um eine in- oder ausländische Professur befähigt.</p> <p>Für das Hertha Firnberg-Programm (HFP) und das Elise Richter-Programm (ERP) gibt es zwei Ausschreibungen jährlich – jeweils im Frühjahr/Herbst. Das Elise Richter-PEEK wird nur einmal pro Jahr ausgeschrieben.</p> <p>Die Programme werden über den autonomen Budgetbereich des FWF abgewickelt.</p>
<p>L'Oréal Österreich-Stipendien für junge Grundlagenforscherinnen</p>	<p>L'Oréal Österreich-Stipendien ist ein Förderungsprogramm im Rahmen der weltweiten Kooperation „For Women in Science“. Seit 2007 vergibt L'Oréal Österreich in Zusammenarbeit mit der Österreichischen UNESCO-Kommission (ÖUK) und in Kooperation mit der Österreichischen Akademie der Wissenschaften (ÖAW) und mit finanzieller Unterstützung des Wissenschaftsministeriums jährlich Stipendien an junge, hochqualifizierte österreichische Grundlagenforscherinnen auf</p>

• Titel	• Beschreibung
<p>BMBWF-Publikation „Gleichstellung in Wissenschaft und Forschung in Österreich“</p>	<p>dem Gebiet der Medizin, den Naturwissenschaften oder der Mathematik.</p> <p>Die Stipendien verfolgen den Zweck, junge Frauen zu Karrieren in der Forschung zu ermutigen, ihnen den Start zu erleichtern, oder ihnen die Fortsetzung einer begonnen Karriere zu ermöglichen. So wird mit dieser Maßnahme zu einer Erhöhung des Frauenanteils im Doc- und Postdoc-Bereich beigetragen. Jedes Jahr werden vier Stipendien an österreichische Grundlagenforscherinnen gewährt, wobei die Finanzierung von zwei Stipendien vom BMBWF übernommen wird. 2017 und 2018 wurde sogar von der ÖAW ein fünftes Stipendium gefördert. Die Stipendien für österreichische Grundlagenforscherinnen sind mit je € 25.000,- dotiert und werden für acht bis zwölf Monate (Dokorandinnen) bzw. für sechs bis acht Monate (Postdoktorandinnen) gewährt.</p> <p>Die Publikation ist eine Analyse von Gleichstellungsindikatoren der österreichischen Wissenschafts- und Forschungslandschaft im internationalen Vergleich. Es werden der Status quo und die Entwicklung von Gleichstellung in den drei Sektoren der österreichischen Hochschul- und Forschungslandschaft – Universitäten, Fachhochschulen und außeruniversitäre Forschung, die unterschiedlichen rechtlichen Grundlagen und entsprechenden Entwicklungen und Schwerpunktsetzungen im Bereich Gleichstellung sowohl im Gesamtüberblick als auch auf Ebene der einzelnen Einrichtungen dargestellt. Ergänzt wird das Datenmaterial durch ausgewählte Beispiele guter Praxis für gleichstellungsfördernde Maßnahmen einzelner Hochschulen. Die Ergebnisse dieser Publikation wurden im Rahmen einer Veranstaltung der Öffentlichkeit präsentiert, wobei über die wesentlichen Befunde bei einer Podiumsdiskussion mit internationalen Expert/innen reflektiert wurden. Ergänzt wurde die Ergebnispräsentation durch szenische Darstellungen einer Schauspielerin, die berühmte Wissenschaftlerinnen (Käthe Leichter, Lise Meitner, Gabriele Possanner) im historischen Kontext darstellte.</p>

2.5 Bundesministerium für Europa, Integration und Äußeres (BMEIA)

Vom BMEIA wurden 13 Maßnahmen gemeldet. Im Erhebungsblatt wurden die einzelnen Maßnahmen nach Themenkreis und Art der Maßnahme erhoben. Dabei ist zu beachten, dass mehrere Zuordnungen möglich waren. Die Anzahl der Nennungen stimmt daher nicht mit der Anzahl der Maßnahmen überein.

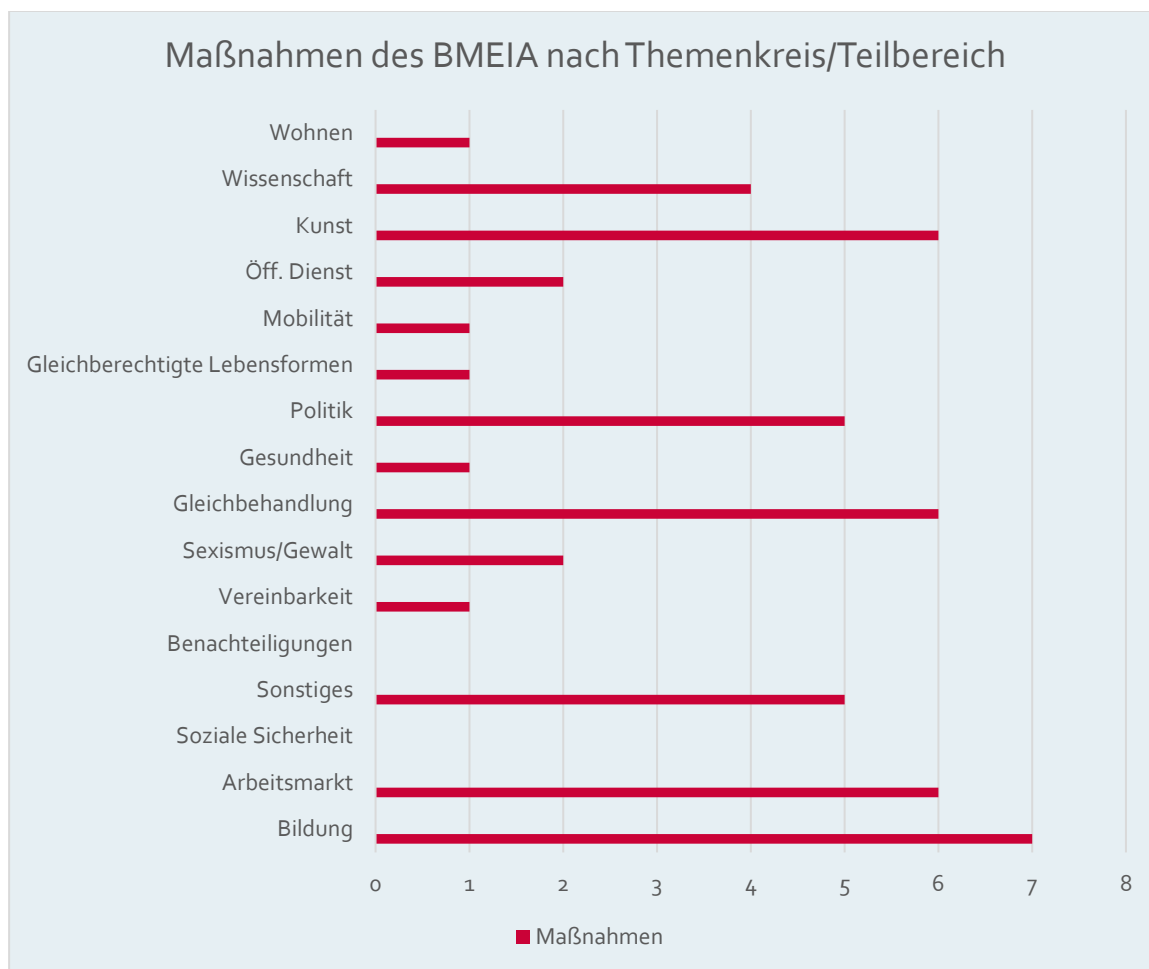
Tabelle 16 Maßnahmen des BMEIA nach Themenkreisen

Themenkreis	Anzahl
Vereinbarkeit: Schaffung von Einrichtungen und Maßnahmen, die es Männern und Frauen ermöglichen, ihre familiären Verpflichtungen mit ihrer Berufstätigkeit zu vereinbaren	1
Benachteiligungen: Sozialpolitische Maßnahmen, welche die Benachteiligungen von Frauen in Hinblick auf den Umstand, dass sie Mütter sind oder sein können, abbauen	0
Soziale Sicherheit: Allgemeine Maßnahmen für Frauen zur Existenzsicherung, vor allem für die Fälle des Alters, der Invalidität und der Arbeitslosigkeit	0
Gleichbehandlung: Maßnahmen zur Durchsetzung der Gleichbehandlung im Arbeitsleben	6
Aktive Frauenförderungsmaßnahmen in allen gesellschaftlichen Bereichen und zwar:	41
Schulische und berufliche Bildung	7
Arbeitsmarkt	6
Wohnen	1
Gesundheit	1
Mobilität	1
Sexismus/Gewalt	2
Gleichberechtigte Lebensformen	1
Wissenschaft	4
Kunst und Kunstförderung	6
Politik	5
Öffentlicher Dienst	2
Sonstiges	5

QUELLE: EIGENE DARSTELLUNG BASIEREND AUF: BUNDESMINISTERIUM FÜR GESUNDHEIT UND FRAUEN, AUSZUG AUS DER FRAGEBOGENERHEBUNG IN DEN RESSORTS (BERICHTSZEITRAUM 2017/18)

Thematisch wurden die Maßnahmen des BMEIA ausschließlich den Themenkreisen „Vereinbarkeit“ „Gleichbehandlung“ und „aktive Frauenfördermaßnahmen“ zugeordnet, wobei der Schwerpunkt auf letzteren lag und dort v.a. den Teilbereichen „Bildung“, „Kunst“ und „Arbeitsmarkt“ zugeordnet wurden. Dies ist in Abbildung 16 dargestellt, wobei der Themenkreis „aktive Frauenförderung“ in seine Teilbereiche aufgesplittet wurde.

Abbildung 16 Maßnahmen des BMEIA nach Themenkreis/Teilbereich



Quelle: Eigene Darstellung basierend auf: Bundesministerium für Gesundheit und Frauen, Auszug aus der Fragebogenerhebung in den Ressorts (Berichtszeitraum 2017/18)

Die Maßnahmen wurden, wie in Tabelle 17 dargestellt, überwiegend als „Beratungs- und Qualifizierungsmaßnahmen“ konzipiert.

Tabelle 17 Maßnahmen des BMEIA nach Art der Maßnahme

Art der Maßnahme	Anzahl
Legislative Maßnahmen	1
Beratungs- und Qualifizierungsmaßnahmen	6
Subventionen, Preise, Stipendien	2
Forschungsförderung	3
Öffentlichkeitsarbeit	3
Sonstiges	4

Quelle: Eigene Darstellung basierend auf: Bundesministerium für Gesundheit und Frauen, Auszug aus der Fragebogenerhebung in den Ressorts (Berichtszeitraum 2017/18)

Im Folgenden sind die Maßnahmen des BMEIA aufgelistet.

• Titel	• Beschreibung
<p>Betriebskindergarten und Kinderbetreuung in den Ferien, Gegenseitigkeitsvereinbarungen mit anderen Staaten betreffend Zulässigkeit der Arbeitsaufnahme</p>	<p>Betriebskindergarten des Bundes (Rathausplatz 4, 1010 Wien): Für jedes aufgenommene Kind einer seiner Mitarbeiterinnen oder seines Mitarbeiters entrichtet das BMEIA einen Jahresbeitrag von € 1.090,-. In den Jahren 2017/18 wurde/wird für 5 Kinder ein Jahresbeitrag geleistet, Kosten pro Jahr für 2017-2018 € 5.450,-.</p> <p>Für den Kindergarten KIWI Wien wurde für ein Kontingent von 10 Kindern € 11.365,- bezahlt.</p> <p>Kinderbetreuung in den Ferien: Seit 2007 gibt es das Angebot einer Kinderbetreuung in den Ferien. Das Angebot besteht derzeit für die Semesterferien, die Karwoche, die Sommerferien und die Weihnachtsferien. Betreut werden Schulkinder vom 6.-10. Lebensjahr.</p> <p>Arbeitsaufnahme von Familienangehörigen, meist begleitenden Ehegattinnen von Diplomaten, die ins Ausland versetzt werden, wird mittels Gegenseitigkeitsvereinbarungen mit den Gaststaaten laufend ermöglicht und vereinfacht</p>
<p>Umsetzung der Sicherheitsratsresolution 1325 zu Frauen, Frieden Sicherheit in Österreich</p>	<p>Im Jahr 2010 feierte die internationale Gemeinschaft das 10-jährige Jubiläum der Annahme der Resolution 1325 und setzte neue Maßnahmen zur Stärkung ihrer Umsetzung. Auch Österreich nutzte das Jubiläum, um weitere Schritte zu setzen und seine nationalen Zielsetzungen und Maßnahmen zur Umsetzung der Resolution 1325 zu überprüfen. Das Ergebnis dieser Überprüfung ist der am 24. Jänner 2012 beschlossene überarbeitete Nationale Aktionsplan.</p> <p>Der österreichische Nationale Aktionsplan zur Umsetzung von SR-Resolution 1325 zeigt das Engagement der österreichischen Bundesregierung zur Umsetzung von Resolution 1325 in den humanitären, diplomatischen, friedenserhaltenden und entwicklungspolitischen Aktivitäten Österreichs und stärkt die ressortübergreifende Zusammenarbeit zu diesem Thema.</p> <p>Die wichtigsten Ziele des Nationalen Aktionsplans sind:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Erhöhung des Frauenanteils sowie verstärkte Beachtung der Zielsetzungen von Resolution 1325 in der Aus- bildung zu internationalen Friedensoperationen;

• Titel	• Beschreibung
<p>Tricky Women - aktuelle Animationen österreichischer Künstlerinnen, Kooperationsprogramm BMEIA - Int. Tricky Women/Tricky Realities Festival Wien</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Stärkung der Partizipation von Frauen in friedensfördernden und konfliktbelegenden Maßnahmen, ins-besondere durch Förderung lokaler Friedensinitiativen von Frauen sowie Erhöhung des Frauenanteils in Entscheidungspositionen bei internationalen und europäischen Organisationen; • Prävention von gender-spezifischer Gewalt und Schutz der Bedürfnisse und Rechte von Frauen und Mädchen im Rahmen von Friedensoperationen, bei humanitären Einsätzen, sowie in Lagern für Flüchtlinge und Binnenvertriebene (IDPs). Die zu diesem Zweck zu treffenden Maßnahmen beinhalten: <ul style="list-style-type: none"> • Einsatz einer spezifischen Personalpolitik, deren Ziele die Erhöhung des Anteils von Frauen an von Österreich entsandtem Personal, regelmäßige Behandlung und Übermittlung der Zielsetzungen von Resolution 1325 in Ausbildungen und Trainings sowie die konsequente Verfolgung einer „Null-Toleranz-Politik“ betreffend sexuellen Missbrauch und Zwangsprostitution sind; • politisches Engagement Österreichs auf internationaler und regionaler Ebene; • konkrete Aktivitäten zur Unterstützung von Frauen und Mädchen in Konflikt und Postkonfliktregionen. <p>Seit dem Jahr 2014 besteht eine Kooperation des BMEIA mit dem Tricky Women/Tricky Realities Festival in Wien. In jeweils zweijährigen Programmen werden kuratierte Animationsfilme österreichischer Regisseurinnen durch die Vertretungsbehörden und Kulturforen im Ausland präsentiert. Zielsetzung ist einerseits das Int. Tricky Women/Tricky Realities Festival, das sich ausschließlich auf Animationsfilme von Frauen spezialisiert hat und mit diesem Schwerpunkt derzeit weltweit das einzige Festival dieser Art ist, im Ausland verstärkt zu präsentieren. Andererseits soll den österreichischen Regisseurinnen durch die Präsentation ihrer Filme im Ausland auch im Ausland eine Plattform für ihre Arbeiten gegeben werden und die Nachfrage nach deren Filmen gestärkt werden. Die seitens des BMEIA beglichene Lizenzgebühren für die Vorführungen der Filme fließen direkt den Regisseurinnen zu. Nach Möglichkeit werden Regisseurinnen oder eine der Direktorinnen des Festivals zu den Präsentationen im Ausland geladen um die Vernetzung im internationalen Bereich zu forcieren.</p> <p>Die Filme der Programme wurden bisher in Ägypten, Australien, Bosnien und Herzegowina, Bulgarien, China, Finnland, Frankreich, Großbritannien, Israel, Italien, Japan, Kanada, Kroatien, Republik Moldau, Neuseeland, Österreich, Philippinen, Polen, Rumänien, Spanien, Südafrika, Tschechien, Türkei, USA und Zypern, teils mehrfach, präsentiert. Die Vernetzung der Künstlerinnen und des Festivals im Ausland konnte verstärkt und das Interesse im Ausland an den Arbeiten österreichischer Künstlerinnen weiter gestärkt werden</p>
<p>Frauenförderung als Schwerpunkt der Österreichischen Auslandskultur</p>	<p>Für die Österreichische Auslandskultur ist die spezifische Förderung von Frauen ein deklariertes Schwerpunkt. Dies wird zum einen mittels spezifischer Schwerpunktprogramme wie „KALLIOPE Austria – Frauen in Gesellschaft, Kultur und Wissenschaft“ und zum anderen durch kontinuierliche Bewusstseinsarbeit der Sektion für kulturelle Auslandsbeziehungen des BMEIA betrieben. In der Steuerung und Evaluierung der Projektarbeit der Österreichischen</p>

• Titel	• Beschreibung
„KALLIOPE Austria – Frauen in Gesellschaft, Kultur und Wissenschaft“	Vertretungsbehörden im Ausland wird sehr stark darauf Bedacht genommen, dass in den Programmen und Projekten ein möglichst ausgewogener Geschlechteranteil erreicht wird. Dies manifestiert sich auch beim Wirkungscontrolling der Sektion für kulturelle Auslandsbeziehungen, wo das Bestreben um größtmögliche Geschlechterausgewogenheit eine Kennzahl darstellt.
„MUSICA FEMINA- Women-made Music“	„KALLIOPE Austria – Frauen in Gesellschaft, Kultur und Wissenschaft“ ist ein Schwerpunktprogramm der Sektion für kulturelle Auslandsbeziehungen des BMEIA. Es umfasst eine Publikation mit einer beeindruckenden Sammlung herausragender Frauenpersönlichkeiten aus Österreich vom 18. Jhd. bis in die Gegenwart, die Österreich geprägt und Zeitgeschichte geschrieben haben. Damit sollen Bewusstsein wie auch Kenntnisse über Frauenpersönlichkeiten aus Österreich in Geschichte und Kultur gestärkt und ihre bedeutenden Beiträge zum kulturellen und gesellschaftspolitischen Leben sichtbar gemacht werden. Als Programm dient „KALLIOPE Austria – Frauen in Gesellschaft, Kultur und Wissenschaft“ den Österreichischen Vertretungsbehörden im Ausland als kreativer Arbeitsbehelf sowie als Impulsgeber zur Vermittlung von Kontakten zu Fachleuten (HistorikerInnen, Biografinnen, etc.) aus Österreich und Europa.
Kalliope Austria –Frauen in Gesellschaft, Kultur und Wissenschaft (digitale Wanderausstellung)	Bei „MUSICA FEMINA-Women-made Music“ handelt es sich um ein Ausstellungsprojekt des Vereins Maezenatentum.at, das von der Sektion für Kulturelle Auslandsbeziehungen finanziell unterstützt wurde. Die von Irene Suchy und Clarisse Maylunas kuratierte Ausstellung, die im Jahr 2018 in der Orangerie des Tiergarten Schönbrunn zu sehen war, beleuchtete das Musikschaffen von Frauen durch die letzten Jahrhunderte. Die teilweise mit interaktiven Elementen ausgestattete Ausstellung stellte eine Reihe von Frauen - von Hildegard von Bingen bis Olga Neuwirth - vor, die als Komponistinnen und/oder aktive Musikerinnen einen bedeutenden Beitrag zum Musikgeschehen in Österreich und Europa geleistet haben. Die Ausstellung, die von einer Reihe von Veranstaltungen wie Konzerte und Podiumsgespräche begleitet wurde, soll in weiterer Folge auch in anderen Ländern gezeigt werden (Austin-USA, Budapest, Berlin, Laibach, Washington, etc.).
	Die digitale Wanderausstellung „Kalliope Austria – Frauen in Gesellschaft, Kultur und Wissenschaft“ gibt den Vertretungen des BMEIA (Botschaften und Kulturforen), nachgeordneten Organisationen (Österreich Bibliotheken und Österreich Instituten) und Partnern ein wichtiges Werkzeug in die Hand, die Rolle von Frauen in der österreichischen Geschichte bis heute und ihren Beitrag zu unserem Land zu würdigen. Die Ausstellung ergänzt auch die gleichnamige Publikation und es gibt dazu abgestimmte Vorträge und auch Filme in einem „KalliopePacket“. Das digitale Master der Ausstellung liegt auf einem weltweit zugänglichen Server auf Deutsch und Englisch und kann heruntergeladen und landesspezifisch adaptiert und produziert werden. Die Ausstellung besteht derzeit aus 10 Paneelen zu verschiedene Themengebieten (Frauen in Gesellschaft, Kultur, Wissenschaft, Politik, Geschichte, Erziehung etc.)

• Titel	• Beschreibung
Qualifizierung für Migratinnen	<p>Die Ausstellung wird von den nachstehenden zwei Filmen ergänzt:</p> <p>Margarete Schütte-Lihotzky – Architektin, Kommunistin, Widerstandskämpferin, Regie: Iris Haschek, Produktion Iris Haschek, Inspiris Film</p> <p>Ella Lingens – Die Macht der Entscheidung, Regie: Mena Scheuba-Tempfer, Produktion Iris Haschek, Inspiris Film</p> <p>Gerechte unter den Völkern – Dorothea Neff, Regie: Cordula Toppel, Produktion Iris Haschek, Inspiris Film</p> <p>Die Filme werden im Format DVD zur Verfügung gestellt.</p>
Deutschkurse mit Integrationsbezug für Frauen und Mädchen	<p>Projektziele sind die sprachliche und berufsspezifische Qualifizierung für neu zugewanderte bzw. bereits länger ansässigen Migrantinnen und anerkannten weiblichen Flüchtlingen. Durchgeführt werden:</p> <ul style="list-style-type: none"> o Projekte, welche die berufliche Qualifizierung und Nachqualifizierung unterstützen, o zielgruppengerechte Aus- und Weiterbildungsangebote o Projekte, die sich der Qualifizierung und Arbeitsmarktintegration speziell von Frauen widmen und das Ziel verfolgen, die Erwerbstätigenquote bei diesen zu erhöhen, o Informations- und Beratungsangebote zum österreichischen Arbeitsmarkt, o Berufsorientierung und Mentoring-Programme, o Projekte, die insbesondere zur Umsetzung des 50 Punkte-Plans in diesem Handlungsfeld bei-tragen.
Beratungsangebote für Frauen mit Migrationshintergrund	<p>Es handelt sich um Deutschkursangebote, welche folgende Zusatzleistungen für Frauen und Mädchen anbieten: (je nach Ressource) wird kostenlose Kinderbetreuung angeboten, sodass Betreuungspflichtige Frauen an den Kursen teilnehmen können. Teilweise wird durchgehende Betreuung angeboten und teilweise zu schulfreien Zeiten.</p> <p>In den Deutschkurs wird die Sozial- und Integrationsberatung in Form von Einzelberatung integriert, oder auch Informationskurse zum österreichischen Gesundheits-, Bildungs- und Rechts-system.</p> <p>Die Bildungs- und Berufsberatung ist ebenfalls ein Teilaspekt des Deutschkurses.</p> <p>u.a. sollen auch ältere, bildungsferne, zugewanderte Frauen mit dem ergänzenden Zusatzangebot in ihrer Integration unterstützt werden.</p>
	<p>Es handelt sich um österreichweite Beratungsangebote. Von psychologischen Beratung, bis hin zu diversen niederschweligen Beratungsangeboten sollen Frauen in der Integration unterstützt werden.</p> <p>Ziele sind u.a. Prävention von Familiären Problemen, Rechtsaufklärung, Informationsweitergabe bezogen auf Ausbildung, Jobs und Bildungsangebote; Empowerment, Orientierungshilfe, Erweiterung und Aufzeigen der Möglichkeiten des Handlungsspielraums, Begleitung und Beratung in finanziellen Fragen, Stärkung des Selbstbewusstseins und Selbstbestimmung, Existenzsicherung ect.</p> <p>Das Angebot reicht, je nach Träger und Ressourcen, von Einzelberatung, Clearinggespräche, Integrationsfördernde Informationsveranstaltungen, Mediation, klinisch-psychologische Diagnostik, Bildungsarbeit und Bildungsangebote, Gesundheitspsychologische Angebote,</p>

• Titel	• Beschreibung
<p>Veranstaltung anl. Internationaler Tag der Frau am 8. März 2017: Dona Leopoldina – die Habsburgerin auf Brasiliens Thron</p>	<p>Alltagscoaching, Krisenintervention, Hilfestellung bei Trennung, Scheidung und Ausstieg aus einer Gewaltbeziehung; Vernetzung bis hin zur muttersprachlichen Unterstützung und einem Frauentelefon.</p> <p>Auch die Förderung des öffentlichen Verständnisses, sowie deren Sensibilisierung sind Teilaspekte der Beratungsangebote.</p> <p>Zusätzlich wird ab 2018 auch ein Fokus auf Aufklärung, Bewusstseinsbildung und Unterstützung bei weiblicher Genitalverstümmelung sowie gegen Gewalt an Frauen gelegt.</p>
<p>Unterstützung der Umsetzung von Sicherheitsresolution 1325 (2000) im Rahmen der OSZE</p>	<p>Vortrag der Autorin und Historikerin Mag. Gloria Kaiser samt Auszug aus ihrem Buch über das spannende Leben von Dona Leopoldina u. Präsentation von Ausschnitten aus dem Film "Saudade" von Dr. Herbert Lindsberger anl. 200 Jahre Jubiläum der Ankunft von Dona Leopoldina in Brasilien. Es wurde anhand dieser Frauengeschichte aufgezeigt, daß auch vor 200 Jahren eine Habsburgerin bereits sehr mutig war und Brasilien aus der Kolonialherrschaft Portugals befreite. Zudem wurden erste Schritte zur Sklavenbefreiung gesetzt.</p> <p>Österreich unterstützt im Rahmen der Organisation für Sicherheit und Zusammenarbeit in Europa (OSZE) die Umsetzung und Zielsetzungen der Sicherheitsratsresolution 1325 (2000) und tritt für einen höheren Frauenanteil bei Leitungsfunktionen im OSZE-Sekretariat, den Institutionen der Organisation sowie den Feldmissionen ein.</p> <p>Österreich unterstützt die Bestrebungen, die Anzahl der hauptamtlichen Gender Advisor an den Feldpräsenzen der Organisation zu erhöhen. Die Berücksichtigung der Zielsetzung von Resolution 1325 ist auch bei der finanziellen Unterstützung von OSZE-Projekten durch Österreich ein Anliegen. Im Beobachtungszeitraum unterstützte Österreich spezifische Projekte zur verbesserten Umsetzung von Resolution 1325 in der OSZE-Region, u.a. ein Projekt zur Integration einer Geschlechterperspektive und Förderung der Teilnahme von Frauen in Grenzsicherheit- und Grenzmanagementbehörden (OSCE ExB Project „Women Leadership and Empowerment Initiative for Border Security and Management Agencies“), sowie ein Projekt zum Aufbau von Kapazitäten von Strafverfolgungsbehörden in der Prävention und Bekämpfung von geschlechterbasierter Gewalt (OSCE ExB Project „Effective Criminal Justice Strategies and Practices to Combat Gender-based Violence in Eastern Europe“).</p> <p>Im Rahmen der Sekundierung von ÖsterreicherInnen an Feldmissionen zahlt das BMEIA eine Zusatzpauschale für die Auslandstätigkeit. Das BMEIA nominiert weiters ÖsterreicherInnen zur Teilnahme an OSZE Wahlbeobachtungsmissionen. Ziel ist dabei eine ausgewogene Quote von Frauen und Männern bei Sekundierungen und Wahlbeobachtungen. Von Österreich wurden 2017 38 Personen, davon 15 Frauen, für OSZE-Wahlbeobachtungsmissionen in Drittstaaten nominiert. Im Jahr 2018 entfielen 19 der insgesamt 38 individuellen Entsendungen für Wahlbeobachtungen auf Frauen. 2018 waren 8 von 17 vom BMEIA an OSZE Feldmissionen sekundierte Zivilpersonen weiblich, 2017 waren es 7 von 21. Ende 2018 arbeiten 5 Österreicherinnen als Vertragsangestellte im OSZE</p>

• Titel	• Beschreibung
	<p>Sekretariat und in den Institutionen. Im Büro für demokratische Institutionen und Menschenrechte (ODIHR) in Warschau und beim OSZE-Beauftragten für die Medienfreiheit (RFOM) ist jeweils eine Österreicherin angestellt. Österreich setzt sich weiterhin für eine Verbesserung der Umsetzung von Resolution 1325 im Rahmen der OSZE ein. Österreich hat bereits i.J. 2012 eine gemeinsame Initiative mit Finnland, der Türkei und Kasachstan zu ei-nem OSZE-weiten Aktionsplan zur Umsetzung von VN-SR-Resolution 1325 eingebracht. Der Entwurf des Akti-onsplans sieht erstens das „Mainstreaming“ des Inhalts der Resolution in sämtliche relevante Arbeitsbereiche der OSZE und zweitens die Ausarbeitung von nationalen Umsetzungsmaßnahmen von teilnehmenden Staa-ten vor. Trotz breiter Unterstützung konnte bisher kein Konsens erreicht werden.</p> <p>Auch im Rahmen des österreichischen OSZE-Vorsitzes 2017 stellte die Resolution 1325 ein wichtiges Schwerpunktthema dar. Der österreichische OSZE-Vorsitz organisierte zahlreiche Vorsitzveranstaltungen zur verbesserten Umsetzung der Resolution, wobei ein spezieller Fokus auf die Förderung der Teilnahme von Frauen in der Prävention, dem Management und der Lösung von Konflikten sowie die Rolle der Me-dien in der Umsetzung von Resolution 1325 gelegt wurde. Zudem war der österreichische Vorsitz bemüht, eine Geschlechterdimension in alle Vorsitzveranstaltungen sowie in die Arbeit der OSZE-Gremien zu in-tegrieren. Exemplarisch können folgende Veranstaltungen herausgegriffen werden:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Chairmanship Event "Gender in Operations" (25. Jänner, Café Hofburg, Wien) - Side Event „Regional Women’s Dialogue Platform on UNSCR 1325 in the OSCE Region“ (13. März,, UN Commission on the Status of Women, NY) - Working Group "Gender Mainstreaming in Border Security and Border Management Agencies" (27-28. März, OSCE Border Security and Border Management National Focal Point Network, Hofburg, Wien) - OSCE High-level Retreat on Successful Peace Processes and the Inclusion of Women (25-26. April Baden) - 2nd OSCE Gender Equality Review Conference (12-13. Juni 2017 Hofburg, Wien) - Working Session "Strengthening the Role of Women and Civil Society across the Conflict Cycle" (27-29. Juni, OSCE Annual Security Review Conference, Hofburg, Wien) - Joint Human Dimension and Security Committee Meeting "Civilian Aspects of UNSCR 1325" (3. Oktober, Hofburg, Wien) - Side Event "Women from Armenia, Azerbaijan, Georgia, Moldova and Ukraine address Protracted and On-going Conflicts through the Implementation of UNSCR 1325" (26. Oktober, Security Council Open Debate on WPS, NY) - Side Event "The Role of the Media in Implementing UNSCR 1325" (3. November, Supplementary Human Dimension Meeting, Hofburg, Wien) - Chairmanship Conference "Gender Dimension of Internal Displacement" (1. Dezember 2017, Alois Mock Saal, BMEIA, Wien).

• Titel	• Beschreibung
<p>Veranstaltung am 6. März 2018 anl. Internationaler Tag der Frau: Stärkung der Rolle der Frauen in Friedensprozessen – mehr Frauen in Führungspositionen in der Europäischen Union und in den Vereinten Nationen</p>	<p>Durch diese Bemühungen des österreichischen Vorsitzz wurde die Resolution 1325 stark in den politischen und programmatischen Fokus der Organisation gerückt. Zudem konnte das Bewusstsein für die Bedeutung der Umsetzung der Resolution für Frieden, Stabilität und Sicherheit in der OSZE-Region gestärkt werden.</p> <p>Um die regionale Zusammenarbeit zwischen den OSZE-Teilnehmerstaaten sowie das politische Mandat der OSZE in der Umsetzung von Resolution 1325 weiter zu stärken, legte der österreichische Vorsitz zudem zwei Ministerratsbeschlusentwürfe zu den Themen Bekämpfung von sexueller Gewalt gegen Frauen und Erhöhung der Teilhabe von Frauen im Sicherheitssektor vor. Trotz langer und intensiver Verhandlungen und breiter Unterstützung der OSZE-Teilnehmerstaaten konnte beim 24.</p> <p>Gespräch von AL II.1 Christina Kokkinakis mit Botschafterin Mara Marinaki, Principal Adviser on Gender im EAD und Bericht über ihre Erfahrungen betr. Gleichbehandlungsfragen im EAD. Das Ziel war u.a. die Kolleginnen des BMEIA dazu zu ermutigen sich verstärkt für Führungspositionen im EA-Dienst zu bewerben, da hier die Frauen immer noch unterrepräsentiert sind.</p>

2.6 Bundesministerium für Finanzen (BMF)

Vom BMF wurden insgesamt zwei Maßnahmen gemeldet, die im Bericht berücksichtigt werden konnten. Im Erhebungsblatt wurden die einzelnen Maßnahmen nach Themenkreis und Art der Maßnahme erhoben. Dabei ist zu beachten, dass mehrere Zuordnungen möglich waren. Die Anzahl der Nennungen stimmt daher nicht mit der Anzahl der Maßnahmen überein.

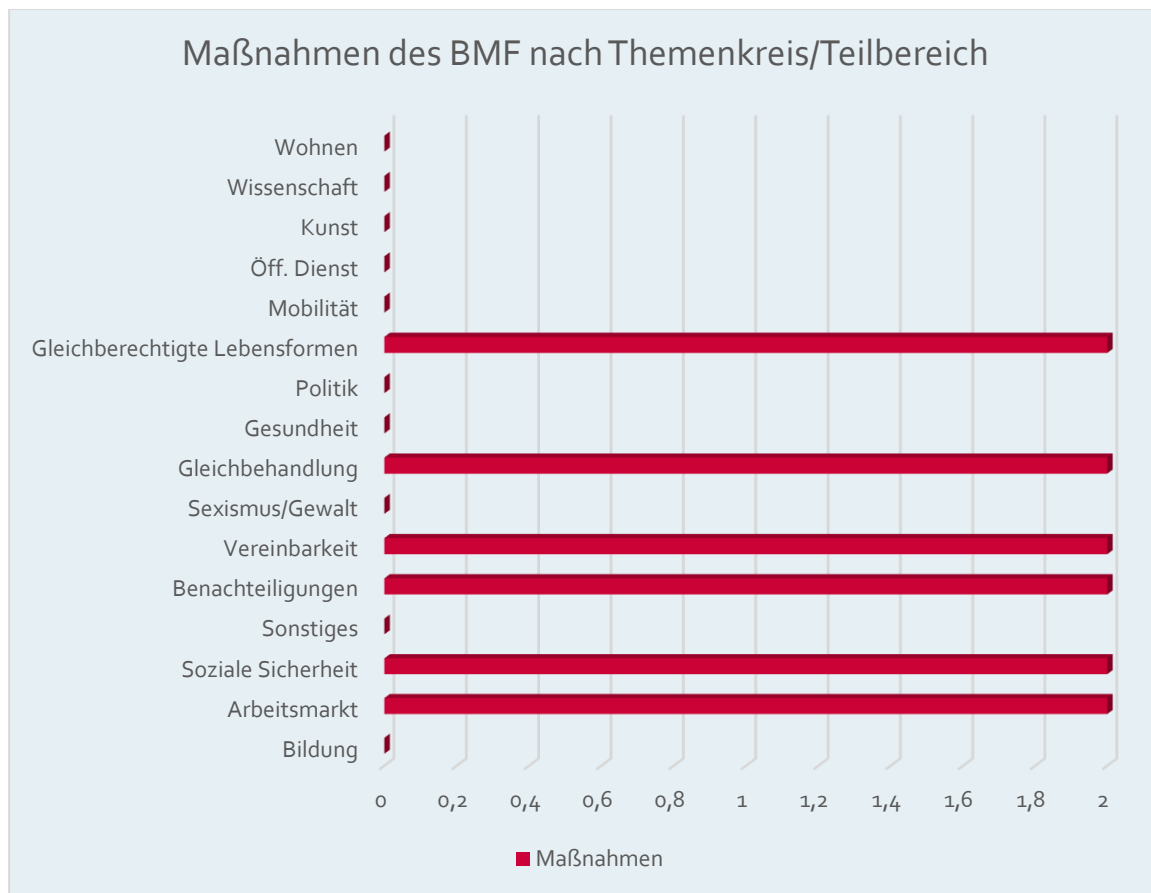
Tabelle 18 Maßnahmen des BMF nach Themenkreisen

Themenkreis	Anzahl
Vereinbarkeit: Schaffung von Einrichtungen und Maßnahmen, die es Männern und Frauen ermöglichen, ihre familiären Verpflichtungen mit ihrer Berufstätigkeit zu vereinbaren	2
Benachteiligungen: Sozialpolitische Maßnahmen, welche die Benachteiligungen von Frauen in Hinblick auf den Umstand, dass sie Mütter sind oder sein können, abbauen	2
Soziale Sicherheit: Allgemeine Maßnahmen für Frauen zur Existenzsicherung, vor allem für die Fälle des Alters, der Invalidität und der Arbeitslosigkeit	2
Gleichbehandlung: Maßnahmen zur Durchsetzung der Gleichbehandlung im Arbeitsleben	2
Aktive Frauenförderungsmaßnahmen in allen gesellschaftlichen Bereichen und zwar:	4
Schulische und berufliche Bildung	0
Arbeitsmarkt	2
Wohnen	0
Gesundheit	0
Mobilität	0
Sexismus/Gewalt	0
Gleichberechtigte Lebensformen	2
Wissenschaft	0
Kunst und Kunstförderung	0
Politik	0
Öffentlicher Dienst	0
Sonstiges	0

QUELLE: EIGENE DARSTELLUNG BASIEREND AUF: AUSZUG AUS DER FRAGEBOGENERHEBUNG IN DEN RESSORTS (BERICHTSZEITRAUM 2017/18)

Thematisch betrafen die beiden Maßnahmen des BMF gleichermaßen die Themenkreise „Vereinbarkeit“, „Abbau von Benachteiligungen“ und „Soziale Sicherheit“ (jeweils 2 Maßnahmen). 4 Maßnahmen konnten unter „Aktive Frauenförderungsmaßnahmen“ gemeldet werden (vgl. auch Abbildung 17, wobei der Themenkreis „aktive Frauenförderung“ in seine Teilbereiche aufgesplittet wurde).

Abbildung 17 Maßnahmen des BMF nach Themenkreis/Teilbereich



Quelle: Eigene Darstellung basierend auf: Auszug aus der Fragebogenerhebung in den Ressorts (Berichtszeitraum 2017/18)

Zugeordnet wurden die gesetzten Maßnahmen dem Bereich „Legislative Maßnahme“ (vgl. Tabelle 19).

Tabelle 19 Maßnahmen des BMF nach Art der Maßnahme

Art der Maßnahme	Anzahl
Legislative Maßnahmen	2
Beratungs- und Qualifizierungsmaßnahmen	0
Subventionen, Preise, Stipendien	0
Forschungsförderung	0
Öffentlichkeitsarbeit	0
Sonstiges	0

Quelle: Auszug aus der Fragebogenerhebung in den Ressorts (Berichtszeitraum 2017/18)

Im Folgenden werden die Maßnahmen des BMF aufgelistet.

• Titel	• Beschreibung
Familienbonus Plus	<p>Der Familienbonus Plus wurde mit 14.08.2018 eingeführt (wirksam ab 01.01.2019) und ist ein Absetzbetrag in Höhe von max. € 1.500 pro Kind und Jahr; mit dieser Maßnahme wird eine unmittelbare Reduzierung der Steuerlast in diesem Ausmaß bewirkt. Voraussetzung für die Inanspruchnahme ist der Bezug von Familienbeihilfe. Nach dem 18. Lebensjahr steht ein Absetzbetrag in Höhe von max. 500 € pro Kind und Jahr zu. Die Maßnahme umfasst ein Gesamtvolumen von € 1,5 Mrd. und dient der direkten Entlastung von Familien, die Einkommensteuer zahlen. Insgesamt profitieren von der Entlastung rund 950.000 Familien und 1,6 Mio. Kinder.</p> <p>Der Familienbonus Plus wirkt ab dem ersten Steuereuro und wird als erster Absetzbetrag von der Einkommen- bzw. Lohnsteuer abgezogen. Eine volle Ausschöpfung der € 1.500 ist bereits ab einem Bruttoeinkommen von ca. € 1.700 (bei einem Kind) möglich. Mit der Möglichkeit einer monatlichen Berücksichtigung im Rahmen der Lohnverrechnung wurde eine bereits unterjährige Entlastung von Familien geschaffen.</p> <p>Die Maßnahme bildet soweit wie möglich alle Lebensrealitäten von Menschen mit Kindern ab. So können auch unterhaltspflichtige Personen, die ihren Verpflichtungen tatsächlich nachkommen, den Familienbonus in Anspruch nehmen.</p>
Kindermehrbetrag	<p>Geringverdienende AlleinverdienerInnen und AlleinerzieherInnen, die mangels steuerpflichtigem Einkommen den Familienbonus Plus nicht in Anspruch nehmen können, erhalten mit dem Kindermehrbetrag eine Entlastung von jedenfalls € 250 pro Jahr.</p>

2.7 Bundesministerium für öffentlichen Dienst und Sport (BMöDS)

Vom BMöDS wurde insgesamt 1 Maßnahme gemeldet. Damit handelt es sich um das Ressort mit den wenigsten Maßnahmen. Im Erhebungsblatt wurden die einzelnen Maßnahmen nach Themenkreis und Art der Maßnahme erhoben. Dabei ist zu beachten, dass mehrere Zuordnungen möglich waren. Die Anzahl der Nennungen stimmt daher nicht mit der Anzahl der Maßnahmen überein.

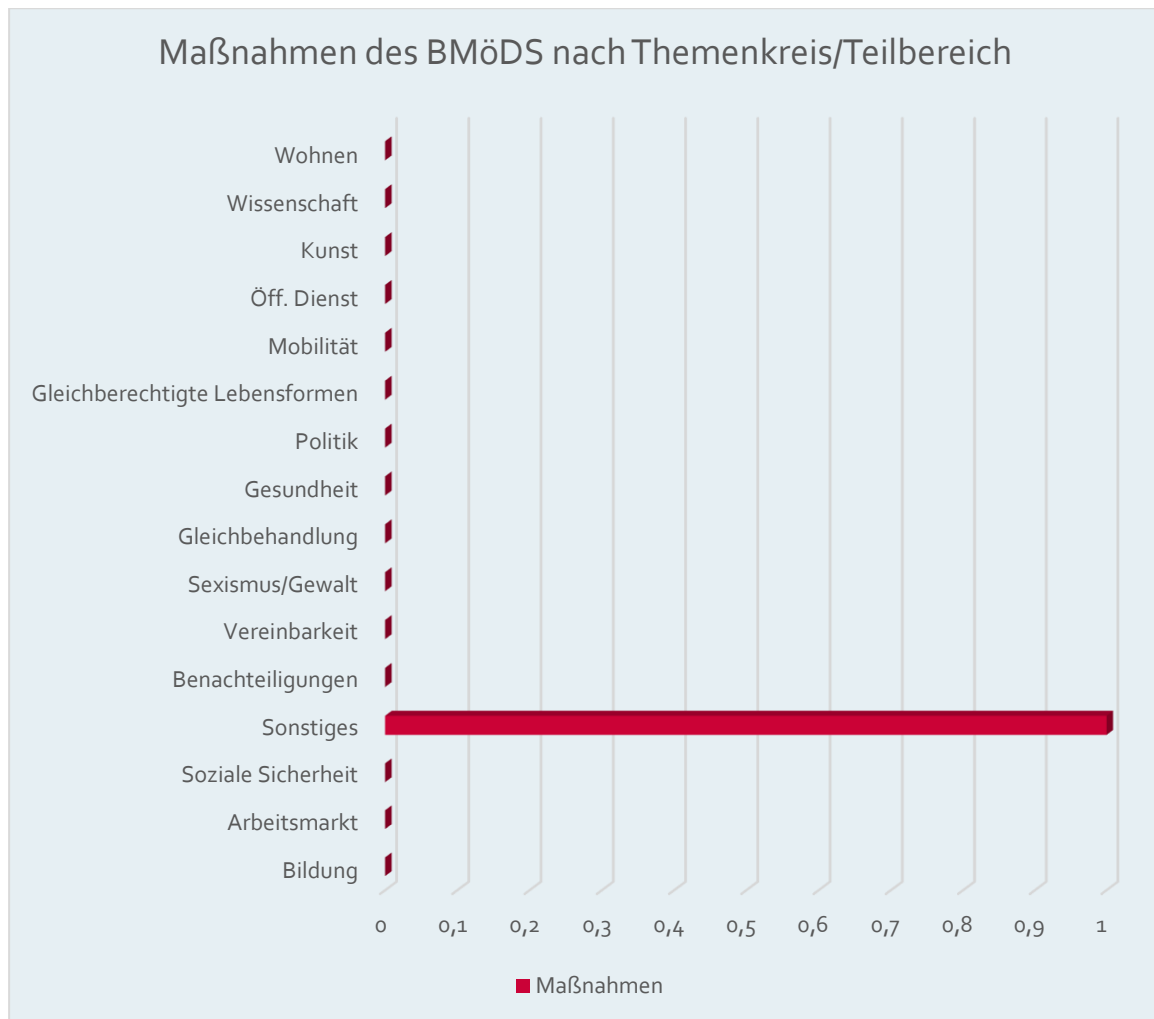
Tabelle 20 Maßnahmen des BMöDS nach Themenkreisen

Themenkreis	Anzahl
Vereinbarkeit: Schaffung von Einrichtungen und Maßnahmen, die es Männern und Frauen ermöglichen, ihre familiären Verpflichtungen mit ihrer Berufstätigkeit zu vereinbaren	0
Benachteiligungen: Sozialpolitische Maßnahmen, welche die Benachteiligungen von Frauen in Hinblick auf den Umstand, dass sie Mütter sind oder sein können, abbauen	0
Soziale Sicherheit: Allgemeine Maßnahmen für Frauen zur Existenzsicherung, vor allem für die Fälle des Alters, der Invalidität und der Arbeitslosigkeit	0
Gleichbehandlung: Maßnahmen zur Durchsetzung der Gleichbehandlung im Arbeitsleben	0
Aktive Frauenförderungsmaßnahmen in allen gesellschaftlichen Bereichen und zwar:	1
Schulische und berufliche Bildung	0
Arbeitsmarkt	0
Wohnen	0
Gesundheit	0
Mobilität	0
Sexismus/Gewalt	0
Gleichberechtigte Lebensformen	0
Wissenschaft	0
Kunst und Kunstförderung	0
Politik	0
Öffentlicher Dienst	0
Sonstiges	1

Quelle: Eigene Darstellung basierend auf: Auszug aus der Fragebogenerhebung in den Ressorts (Berichtszeitraum 2017/18)

Thematisch war die Maßnahme des BMöDS dem Themenkreis „aktive Frauenförderung“ zuzuordnen, und betraf konkret den Themenbereich „Sonstiges“ (vgl. dazu auch Abbildung 18, wobei der Themenkreis „aktive Frauenförderung“ in seine Teilbereiche aufgesplittet wurde).

Abbildung 18 Maßnahmen des BMöDS nach Themenkreis/Teilbereich



Quelle: Eigene Darstellung basierend auf: Auszug aus der Fragebogenerhebung in den Ressorts (Berichtszeitraum 2017/18)

Die Maßnahme war als „Sonstiges“ zu qualifizieren (vgl. Tabelle 21).

Tabelle 21 Maßnahmen des BMöDS nach Art der Maßnahme

Art der Maßnahme	Anzahl
Legislative Maßnahmen	0
Beratungs- und Qualifizierungsmaßnahmen	0
Subventionen, Preise, Stipendien	0
Forschungsförderung	0
Öffentlichkeitsarbeit	0
Sonstiges	1

Quelle: Eigene Darstellung basierend auf: Auszug aus der Fragebogenerhebung in den Ressorts (Berichtszeitraum 2017/18)

Im Folgenden wird die Maßnahme des BMöDS aufgelistet.

• Titel	• Beschreibung
Koordinierung der tatsächlichen Gleichstellung von Frauen und Männern im Rahmen der Wirkungsorientierten Verwaltungssteuerung	<p>Im Rahmen der Wirkungsorientierten Verwaltungssteuerung muss im Zuge des Budgetierungsprozesses pro Untergliederung zumindest ein Gleichstellungsziel festgelegt werden, dieses mit Indikatoren messbar gemacht werden und Gleichstellungsmaßnahmen geplant werden. Die Gleichstellungsziele und -maßnahmen gilt es während des Budgetjahres zu verfolgen und nach Abschluss des Budgetjahres deren Erreichung anhand der festgelegten Indikatoren zu überprüfen um aus den gewonnen Erkenntnissen zu lernen.</p> <p>Die tatsächliche Gleichstellung von Frauen und Männern kann jedoch nur unzureichend durch Bestrebungen eines einzelnen Ressorts oder haushaltsleitenden Organs verfolgt und erreicht werden. Insbesondere in Themenbereichen wie Familie und Beruf oder Arbeitsmarkt und Bildung ist das Zusammenwirken mehrerer Ressorts und oberster Organe erforderlich, um bestehende Diskriminierungen zu beseitigen und nicht geschlechtergerechte Verhältnisse aufzulösen. Das Bundesministerium für öffentlichen Dienst und Sport übernimmt gemäß Bundesministeriumsgesetz im Zuge der Wahrnehmung der Funktion als ressortübergreifende Wirkungscontrollingstelle des Bundes die voraussetzungsvolle Aufgabe der zentralen Koordinierung der tatsächlichen Gleichstellung von Frauen und Männern im Rahmen der Wirkungsorientierten Verwaltungssteuerung.</p> <p>Das Ziel der Koordinierung der tatsächlichen Gleichstellung von Frauen und Männern ist es, den Diskurs zwischen Ressorts zu fördern und systematisch zu begleiten, um so gemeinsame Zielsetzungen und Wirkungen durch abgestimmte Maßnahmen leichter erreichbar zu machen. Die Koordinierung der tatsächlichen Gleichstellung von Frauen und Männern im Rahmen der Wirkungsorientierung bündelt für dieses anspruchsvolle Ziel das Engagement und das Knowhow der Ressorts und obersten Organe. Ein weiteres Ziel ist es, die Qualität der Wirkangaben im Bereich der tatsächlichen Gleichstellung von Frauen und Männern – insbesondere im Hinblick auf deren horizontale Ausrichtung – zu erhöhen.</p> <p>Die Leitprinzipien der Koordinierung der tatsächlichen Gleichstellung von Frauen und Männern im Rahmen der Wirkungsorientierung sind: Ressorthoheit, Transparenz, Partizipation und Unterstützung. Die Koordinierung basiert demnach auf einem horizontal-partizipativen</p>

• Titel	• Beschreibung
	Prozess, welcher der freiwilligen Beteiligung und Ressorthoheit einen besonderen Stellenwert einräumt. Für weitere Informationen kann der Bericht zur Berücksichtigung der tatsächlichen Gleichstellung von Frauen und Männern im Rahmen der Wirkungsorientierung als Quelle herangezogen werden. Bearbeitende.

2.8 Bundesministerium für Inneres (BMI)

Vom BMI wurden 8 Maßnahmen gemeldet. Im Erhebungsblatt wurden die einzelnen Maßnahmen nach Themenkreis und Art der Maßnahme erhoben. Dabei ist zu beachten, dass mehrere Zuordnungen möglich waren. Die Anzahl der Nennungen stimmt daher nicht mit der Anzahl der Maßnahmen überein.

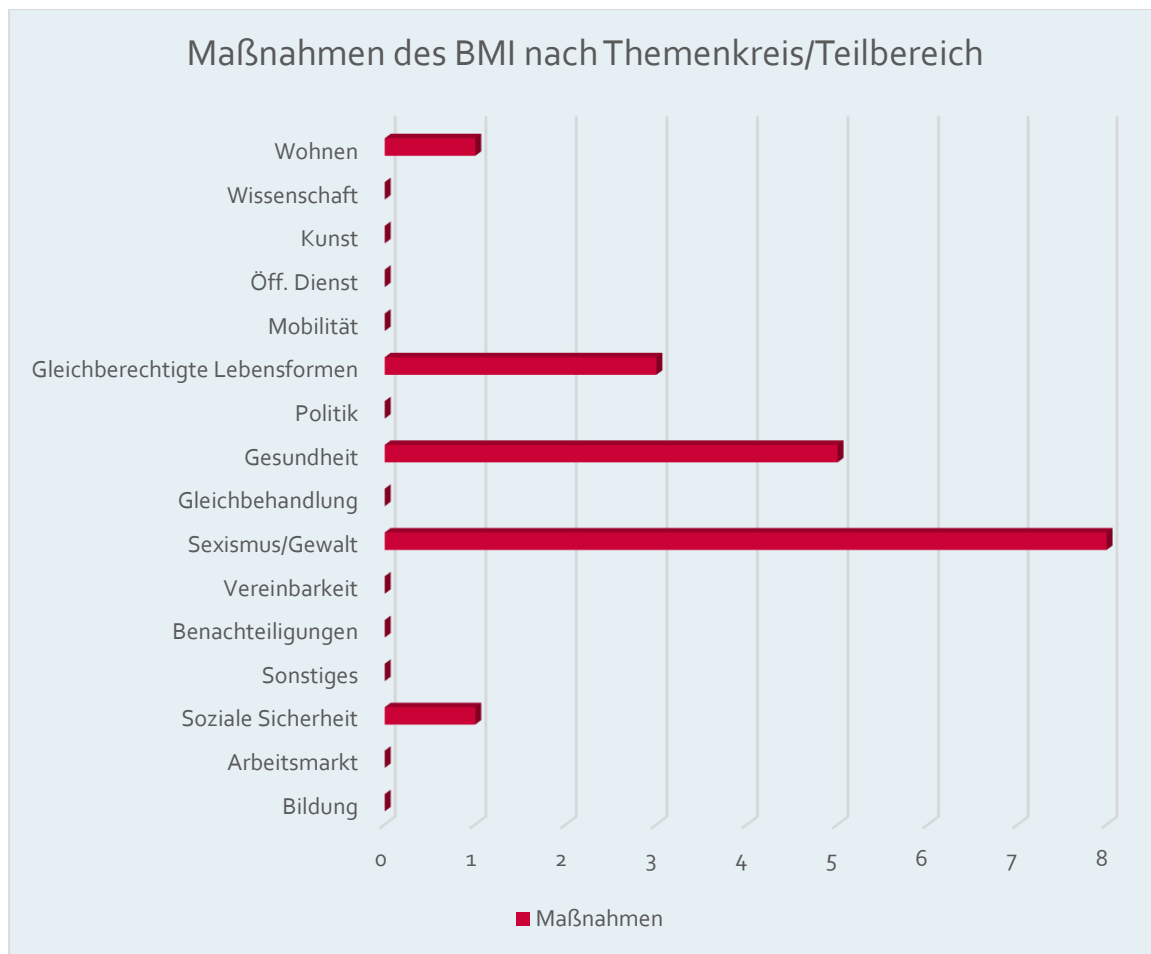
Tabelle 22 Maßnahmen des BMI nach Themenkreisen

Themenkreis	Anzahl
Vereinbarkeit: Schaffung von Einrichtungen und Maßnahmen, die es Männern und Frauen ermöglichen, ihre familiären Verpflichtungen mit ihrer Berufstätigkeit zu vereinbaren	0
Benachteiligungen: Sozialpolitische Maßnahmen, welche die Benachteiligungen von Frauen in Hinblick auf den Umstand, dass sie Mütter sind oder sein können, abbauen	0
Soziale Sicherheit: Allgemeine Maßnahmen für Frauen zur Existenzsicherung, vor allem für die Fälle des Alters, der Invalidität und der Arbeitslosigkeit	1
Gleichbehandlung: Maßnahmen zur Durchsetzung der Gleichbehandlung im Arbeitsleben	0
Aktive Frauenförderungsmaßnahmen in allen gesellschaftlichen Bereichen und zwar:	17
Schulische und berufliche Bildung	0
Arbeitsmarkt	0
Wohnen	1
Gesundheit	5
Mobilität	0
Sexismus/Gewalt	8
Gleichberechtigte Lebensformen	3
Wissenschaft	0
Kunst und Kunstförderung	0
Politik	0
Öffentlicher Dienst	0
Sonstiges	0

Quelle: Eigene Darstellung basierend auf: Auszug aus der Fragebogenerhebung in den Ressorts (Berichtszeitraum 2017/18)

Thematisch wurden die Maßnahmen des BMI überwiegend dem Themenbereich „aktive Frauenförderungsmaßnahmen“ zugeschrieben (17) (vgl. dazu nebst Tabelle 22 auch Abbildung 19, wo der Themenkreis „aktive Frauenförderung“ in seine Teilbereiche aufgesplittet wurde).

Abbildung 19 Maßnahmen des BMI nach Themenkreis/Teilbereich



Quelle: Eigene Darstellung basierend auf: Auszug aus der Fragebogenerhebung in den Ressorts (Berichtszeitraum 2017/18)

Aufgegliedert nach Art der Maßnahmen zeigt sich, dass die Maßnahmen überwiegend als „Beratungs- und Qualifizierungsmaßnahmen“ eingestuft wurden (vgl. Tabelle 23).

Tabelle 23 Maßnahmen des BMI nach Art der Maßnahme

Art der Maßnahme	Anzahl
Legislative Maßnahmen	0
Beratungs- und Qualifizierungsmaßnahmen	8
Subventionen, Preise, Stipendien	0
Forschungsförderung	0
Öffentlichkeitsarbeit	3
Sonstiges	1

Quelle: Eigene Darstellung basierend auf: Auszug aus der Fragebogenerhebung in den Ressorts (Berichtszeitraum 2017/18)

Im Folgenden sind die Maßnahmen des BMI aufgelistet.

• Titel	• Beschreibung
<p>Psychosoziale Versorgung für Asylwerberinnen sowie deren Kinder im Haus der Frauen Hollabrunn</p>	<p>Mit dem Haus der Frauen (HdF) in Hollabrunn gibt es bereits seit September 2005 ein Quartier, in welchem Frauen und Kinder, die im Heimatland, auf der Flucht und/oder auch in Österreich Opfer massiver häuslicher bzw. sexueller Gewalt wurden oder noch akut bedroht sind, Zuflucht, Schutz und kompetente, auf die Zielgruppe zugeschnittene Betreuung erhalten.</p> <p>Der Schwerpunkt im Haus der Frauen liegt in der psychischen Stabilisierung, mit dem Ziel, den Frauen nach dem Aufenthalt im Haus ein relativ selbständiges Leben zu ermöglichen. In diese Palette ist die psychologische und psychotherapeutische Versorgung mit mehreren Angeboten eingebettet.</p> <p>Die Frauen werden ermutigt, ihr Leben möglichst selbständig zu gestalten, erhalten Informationen über das Leben in Österreich und über wichtige Institutionen. Wo es möglich ist, werden die Frauen in die Gestaltung des Hauses und der Zimmer, von Gemeinschaftsräumen usw. einbezogen. Je früher wieder Normalität im Alltag einkehrt, desto rascher sinken die Symptome der Asylwerberinnen.</p> <p>Laut dem zuständigen Verein menschen.leben sind nach einem Aufenthalt im Haus der Frauen die Bewohnerinnen – Frauen wie auch Kinder – deutlich stabilisiert und besser vorbereitet auf ihr weiteres Leben.</p>
<p>LEFÖ -Beratung, Bildung und Begleitung für Migrantinnen (Interventionsstelle für Betroffene von Frauenhandel)</p>	<p>Diese Interventionsstelle ist eine Opferschutzeinrichtung für von Menschenhandel betroffene Frauen. Die Betreuung umfasst neben muttersprachlicher Betreuung, rechtlicher, psychologischer, sozialer und Gesundheitsberatung, gegebenenfalls auch die Unterbringung in einer Notwohnung oder Übergangswohnung. Die begleitende und beratende Leistung ist an die besondere Situation des Opfers angepasst.</p>
<p>Informationsfolder „Österreich Informationen / Rechte / Pflichten / Werte“</p>	<p>Seit Jänner 2016 gibt das BMI einen illustrierten Folder heraus, in dem Asylwerber zu Beginn über Pflichten, Rechte und Werte in Österreich informiert werden. Thematisiert werden insb. auch Gleichberechtigung von Frau und Mann,</p>

• Titel	• Beschreibung
	<p>Gleichstellung gleichgeschlechtlicher Partnerschaften und das Verbot von Gewalt gegen Frauen, sowie die Unzulässigkeit von sexueller Belästigung von Frauen. Der Folder steht seit Jänner 2016 in den Sprachfassungen Deutsch, Englisch, Farsi/Dari und Arabisch sowie seit Juni 2016 zusätzlich in Russisch und Urdu zur Verfügung. Der Folder wird in den Schwerpunkt-Polizeiinspektionen der Landespolizeidirektionen, den Erstaufnahmestellen und Verteilerquartieren des Bundes und den Regionaldirektionen des Bundesamtes für Fremdenwesen und Asyl (BFA) ausgegeben. Auch Länder, Gemeinden, Schulen, Interessensvertretungen, NGOs und Privatpersonen, die sich im Bereich des Fremdenwesens engagieren, zeigen großes Interesse und verwenden den Folder zur Wertevermittlung. Er wird auch zum Zwecke der Kriminalprävention, etwa im Rahmen der im Sicherheitspolizeigesetz vorgeschriebenen Normverdeutlichungsgespräche eingesetzt. Auf der Homepage www.refugeeguide.at sind auch sämtliche Sprachfassungen des Folders online abrufbar (2. Auflage, Stand: Juni 2016).</p>
<p>GEMEINSAM.SICHER mit Frauen – Verteilung von Handalarmgeräten</p>	<p>Im Zuge von GEMEINSAM.SICHER in Österreich wurde ein Schwerpunkt auf Sicherheit im öffentlichen Raum mit Frauen gelegt. Die eigene Sicherheit ist ein wichtiges Kriterium für die Bewegungsfreiheit von Frauen. Das Gefühl für Unsicherheit oder Angst schränkt das Handlungsfeld ein und kann das eigene subjektive Sicherheitsgefühl senken. Durch das Ertönen des Alarms eines Handalarmgerätes kann die Aufmerksamkeit von Passanten auf sich gezogen werden. Der Täter könnte dadurch abgeschreckt und mögliche Übergriffe verhindert werden. Durch die Verteilung von Handalarmgeräten, einem beigelegten Folder mit Präventionstipps und begleitenden Präventionsveranstaltungen soll das subjektive Sicherheitsgefühl gehoben werden.</p>
<p>Gewaltprävention, Interventionsstellen / Gewaltschutzzentren gem. § 25 Abs. 3 SPG</p>	<p>In jedem Bundesland wurde eine Interventionsstelle / Gewaltschutzzentrum gegen Gewalt in der Familie eingerichtet. Aufgabe dieser ist es, die Sicherheit für bedrohte und misshandelte Frauen und Kinder zu erhöhen und den Opfern psychische und juristische Hilfestellung zu leisten. Der Schwerpunkt der Arbeit liegt in der Einzelfallbetreuung. Wesentlich ist die Erarbeitung von kurz- und langfristigen individuellen Sicherheitskonzepten. Gemeinsam mit dem Opfer erfolgen eine Einschätzung der Gefährlichkeit des Täters sowie die Erstellung eines Krisenplans. Ziel ist die Beendigung der Gewalt, nicht die Aufrechterhaltung oder Beendigung der Beziehung.</p>
<p>Orient Express -Einrichtung von Notwohnung für Betroffene von Zwangsheirat</p>	<p>Diese Notwohnung ist eine Wohnung mit geheimer Adresse und Mindeststandards an Sicherheit. Junge Frauen und Mädchen, die von Zwangsheirat betroffen sind, können für eine bestimmte Zeit untergebracht und professionell betreut werden. Ziel ist die Schaffung eines sicheren Ortes für Betroffene.</p>

• Titel	• Beschreibung
<p>Integriertes Rückkehrmanagement & Freiwillige Rückkehr für Opfer des Menschenhandels II (IRMA & FROM II)</p>	<p>Zielsetzung dieses Projektes ist es, mittels Beratungen die freiwillige Rückkehr von Drittstaatsangehörigen zu forcieren, eine entsprechende Perspektivenabklärung anzubieten, die Rückkehr vorzubereiten und zu organisieren und dadurch eine nachhaltige Rückkehr und Reintegration in das Herkunftsland zu gewährleisten. Innerhalb dieses Projekts wird neben der klassischen Rückkehrberatung auch besonderes Augenmerk auf vulnerable RückkehrerInnen gelegt, die hohen Beratungs- und Unterstützungsbedarf benötigen. Hier sind speziell die Rückkehrberatung für unbegleitete minderjährige Drittstaatsangehörige und die Rückkehrberatung und Betreuung für Opfer des Menschenhandels zu nennen. Die Projektaktivitäten umfassen Beratungsgespräche zur freiwilligen Rückkehr und eine umfassende Perspektivenabklärung (Bereitstellung von aktuellen Informationen aus dem Herkunftsland) für alle rückkehrwillige Zielgruppenangehörigen, weiters die Beschaffung von Heimreisedokumenten und Organisation der Rückkehr. Die Aufnahme in ein gefördertes Reintegrationsprogramm ist in Folge möglich. Weiters ist das koordinierte Begleitprogramm für Begleitprogramm für Opfer des Menschenhandels in Form von Beratung, Betreuung, Informationsaustausch und Gefahrenbeurteilung unter bestmöglicher Gewährleistung der Reintegration und Sicherheit im Herkunftsland zu nennen. Der Projektteil „Rückkehrberatung für Opfer von Menschenhandel“ wird vom Projektpartner LEFÖ-IBF, die Interventionsstelle für Betroffene des Frauenhandels, umgesetzt.</p>
<p>Sicherheit im öffentlichen Raum</p>	<p>Grundsätzlich können gewalttätige Übergriffe überall passieren und alleine durch polizeiliche Maßnahmen nie zur Gänze verhindert werden. Kriminalitätsbekämpfung und somit auch der Kampf gegen Gewalt und sexuelle Übergriffe, können nur gemeinsam mit allen Menschen in unserem Land erfolgreich sein. Deshalb ist es auch wichtig, bei Personen oder Personengruppen eine generelle Achtsamkeit zu schaffen und ein Gefahren-Bewusstsein entstehen zu lassen. Im besten Falle kommt es erst gar nicht zu einer Gewalttat und hier setzt die Kriminalprävention mit dem Programm „Sicherheit im öffentlichen Raum“ an. Die Kriminalprävention bietet seit dem 4. Quartal 2017 bundesweit Workshops und Vorträge an. Durch gezielte Bewusstseinsbildung und Verhaltensorientierung soll das subjektive Sicherheitsgefühl gehoben und mögliche Straftaten verhindert oder zumindest in ihrer Auswirkung gemildert werden. Beim gemeinsamen Begehen von speziellen Orten/Wegen beschäftigen sich Teilnehmende mit Gegebenheiten, die Unsicherheit oder Angst auslösen. Das begleitete Suchen nach Lösungsmöglichkeiten, im Rahmen des anschließenden Vortrages, soll auch für andere Situationen Handlungsorientierung bieten, zumal auch Sicherheit vermittelnde Faktoren hervorgehoben werden. Dabei wird auf die individuellen Möglichkeiten und Grenzen der einzelnen Personen Bedacht genommen und an die Eigenverantwortung appelliert.</p>

2.9 Bundesministerium für Verfassung, Reformen, Deregulierung und Justiz (BMVRDJ)

Vom BMVRDJ wurden zwei Maßnahmen gemeldet. Im Erhebungsblatt wurden die einzelnen Maßnahmen nach Themenkreis und Art der Maßnahme erhoben. Dabei ist zu beachten, dass mehrere Zuordnungen möglich waren. Die Anzahl der Nennungen stimmt daher nicht mit der Anzahl der Maßnahmen überein.

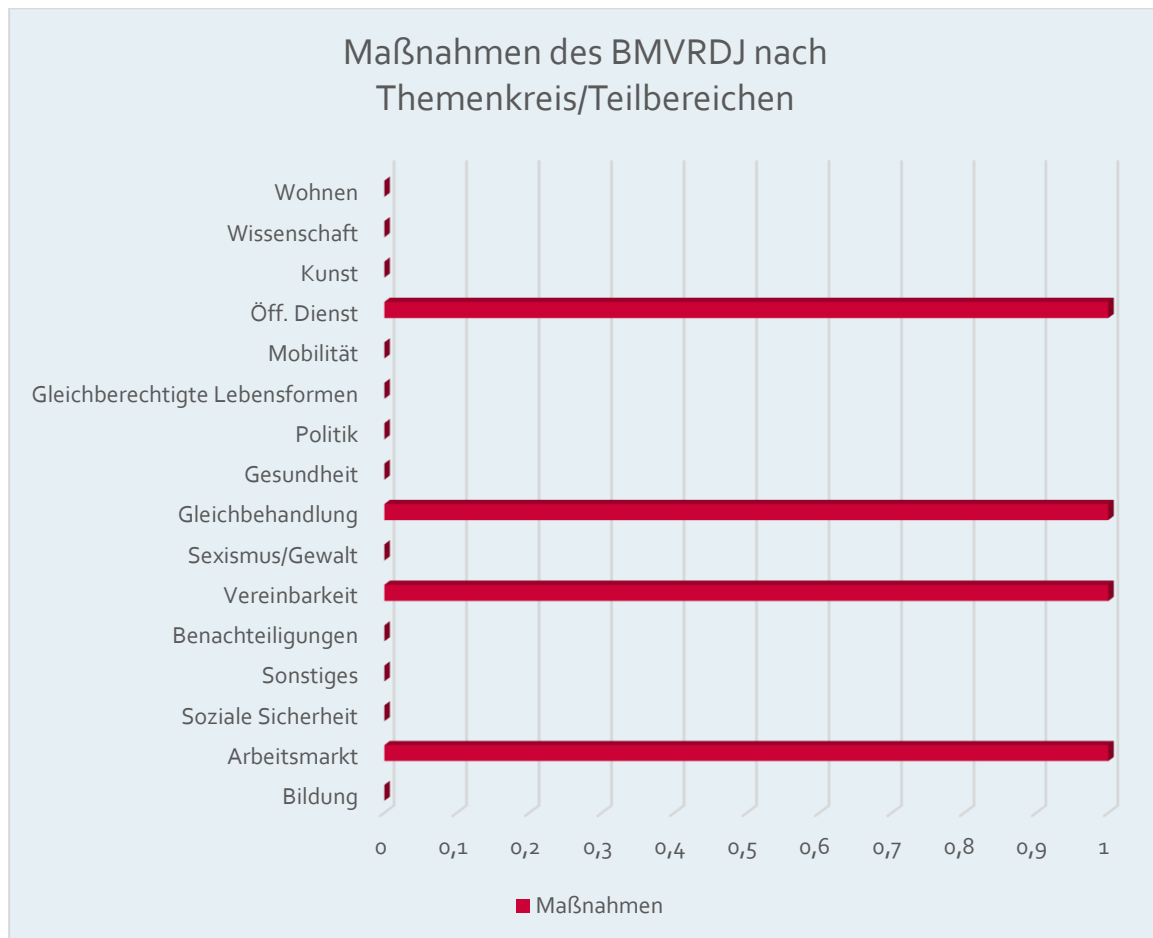
Tabelle 24 Maßnahmen des BMVRDJ nach Themenkreisen

Themenkreis	Anzahl
Vereinbarkeit: Schaffung von Einrichtungen und Maßnahmen, die es Männern und Frauen ermöglichen, ihre familiären Verpflichtungen mit ihrer Berufstätigkeit zu vereinbaren	1
Benachteiligungen: Sozialpolitische Maßnahmen, welche die Benachteiligungen von Frauen in Hinblick auf den Umstand, dass sie Mütter sind oder sein können, abbauen	0
Soziale Sicherheit: Allgemeine Maßnahmen für Frauen zur Existenzsicherung, vor allem für die Fälle des Alters, der Invalidität und der Arbeitslosigkeit	0
Gleichbehandlung: Maßnahmen zur Durchsetzung der Gleichbehandlung im Arbeitsleben	1
Aktive Frauenförderungsmaßnahmen in allen gesellschaftlichen Bereichen und zwar:	2
Schulische und berufliche Bildung	0
Arbeitsmarkt	1
Wohnen	0
Gesundheit	0
Mobilität	0
Sexismus/Gewalt	0
Gleichberechtigte Lebensformen	0
Wissenschaft	0
Kunst und Kunstförderung	0
Politik	0
Öffentlicher Dienst	1
Sonstiges	0

Quelle: Eigene Darstellung basierend auf: Auszug aus der Fragebogenerhebung in den Ressorts (Berichtszeitraum 2017/18)

Thematisch waren die Maßnahmen des BMVRDJ dem Themenkreis „aktive Frauenförderungsmaßnahmen“, „Vereinbarkeit“ und „Gleichbehandlung“ zuzuschreiben. Den Themenkreisen „Soziale Sicherheit“ und „Benachteiligungen“ wurden keine Maßnahmen zugeordnet. Dies ist in Abbildung 20 dargestellt, wo der Themenkreis „aktive Frauenförderung“ in seine Teilbereiche aufgesplittet wurde.

Abbildung 20 Maßnahmen des BMVRDJ nach Themenkreisen/Teilbereichen



Quelle: Eigene Darstellung basierend auf: Auszug aus der Fragebogenerhebung in den Ressorts (Berichtszeitraum 2017/18)

Aufgegliedert nach Art der Maßnahmen zeigt sich, dass die Maßnahmen als „legislative Maßnahme“ und „Beratungs- und Qualifizierungsmaßnahme“ deklariert wurden.

Tabelle 25 Maßnahmen des BMVRDJ nach Art der Maßnahme

Art der Maßnahme	Anzahl
Legislative Maßnahmen	1
Beratungs- und Qualifizierungsmaßnahmen	1
Subventionen, Preise, Stipendien	0
Forschungsförderung	0
Öffentlichkeitsarbeit	0
Sonstiges	0

Quelle: Eigene Darstellung basierend auf: Auszug aus der Fragebogenerhebung in den Ressorts (Berichtszeitraum 2017/18)

Im Folgenden werden die Maßnahmen des BMVRDJ aufgelistet.

• Titel	• Beschreibung
Erhöhung des Anteils weiblicher Mitarbeiterinnen in der Justizwache	2018 betrug der Frauenanteil in der Justizwache in den Justizanstalten rund 15 %. Trotzdem dieser Anteil in den letzten Jahrzehnten immer weiter gestiegen ist, bleiben die Frauen in diesem Berufsfeld eine Minderheit und es gelingt nur schleppend, den Anteil weiter zu heben. Aufbauend auf den Ergebnissen der Studie zur Chancengleichheit von Frauen in der Justizwache wird im Rahmen einer Arbeitsgruppe an der weiteren Erhöhung des Anteils weiblicher Bediensteter in der Justizwache gearbeitet. Aufgrund der vorab genannten Studie wurde die Ist-Situation in Bezug auf die Aufnahme von Frauen in den Justizwachendienst eingehend erhoben, was es der Arbeitsgruppe ermöglicht, entsprechend konkrete Maßnahmen zur Steigerung des Anteils weiblicher Bediensteter zu erarbeiten. Ziel ist es, die Quantität der einlangenden Bewerbungen für die Justizwache von weiblichen Interessentinnen zu erhöhen und dadurch den Anteil der Frauenbeschäftigung in der Justizwache substantiell zu steigern. Dazu bedarf es einer erfolgreichen Ansprache von Interessentinnen mit einer möglichst transparenten Darstellung der Aufgaben und der Abläufe.
Bundesgesetz, mit dem das Aktiengesetz, das GmbH-Gesetz, das SE-Gesetz, das Genossenschaftsgesetz und das Arbeitsverfassungsgesetz zur Erreichung einer gleichberechtigten Vertretung von Frauen und Männern im Aufsichtsrat geändert werden (Gleichstellungsgesetz von Frauen und Männern im Aufsichtsrat – GFMA-G)	Im Juni 2017 wurde im Nationalrat das Gleichstellungsgesetz von Frauen und Männern im Aufsichtsrat (GFMA-G) beschlossen. Dieses sieht vor, dass ab dem 1.1.2018 der Aufsichtsrat von börsennotierten Unternehmen sowie von Unternehmen mit mehr als 1.000 Mitarbeitern mit mindestens 30 % Frauen und mindestens 30 % Männern besetzt sein muss. Eine Ausnahme ist für Unternehmen vorgesehen, deren Aufsichtsrat nicht aus mindestens sechs Mitgliedern (Kapitalvertretern) und die Belegschaft nicht zu mindestens 20 Prozent aus ArbeitnehmerInnen besteht. Bestehende Aufsichtsratsmandate sind davon nicht berührt, bereits gewählte oder entsandte Personen können bis zum Ende ihrer Funktionsperiode Aufsichtsratsmitglieder bleiben. Als Grundregel (mit Widerspruchsrecht von Kapitalvertreter- oder Arbeitnehmerseite) ist eine Gesamtbetrachtung

• Titel	• Beschreibung
	<p>vorzunehmen, die Quote ist also von Kapital- und Arbeitnehmervertretern gemeinsam zu erfüllen. Eine quotenwidrige Wahl oder Entsendung ist nichtig. Die Einführung einer gesetzlichen Mindestquote für Frauen in Aufsichtsräten ist ein Instrument, um eine möglichst gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern in entscheidenden Funktionen bedeutender Unternehmen zu erreichen.</p> <p>Zum – positiven – Einfluss geschlechterspezifisch diversifizierter Aufsichtsräte gibt es eine Fülle an Studien aus unterschiedlichen wissenschaftlichen Disziplinen. Die Diversität kann nicht nur durch die größere Heterogenität der Fähigkeiten, Perspektiven und Ideen zu einer Erweiterung der Ressourcen führen, durch geschlechterspezifische Verhaltensunterschiede kann zudem eine Stärkung der Corporate Governance erreicht werden.</p>

2.10 Bundesministerium für Nachhaltigkeit und Tourismus (BMNT)

Vom BMNT wurden 17 Maßnahmen gemeldet. Im Erhebungsblatt wurden die einzelnen Maßnahmen nach Themenkreis und Art der Maßnahme erhoben. Dabei ist zu beachten, dass mehrere Zuordnungen möglich waren. Die Anzahl der Nennungen stimmt daher nicht mit der Anzahl der Maßnahmen überein.

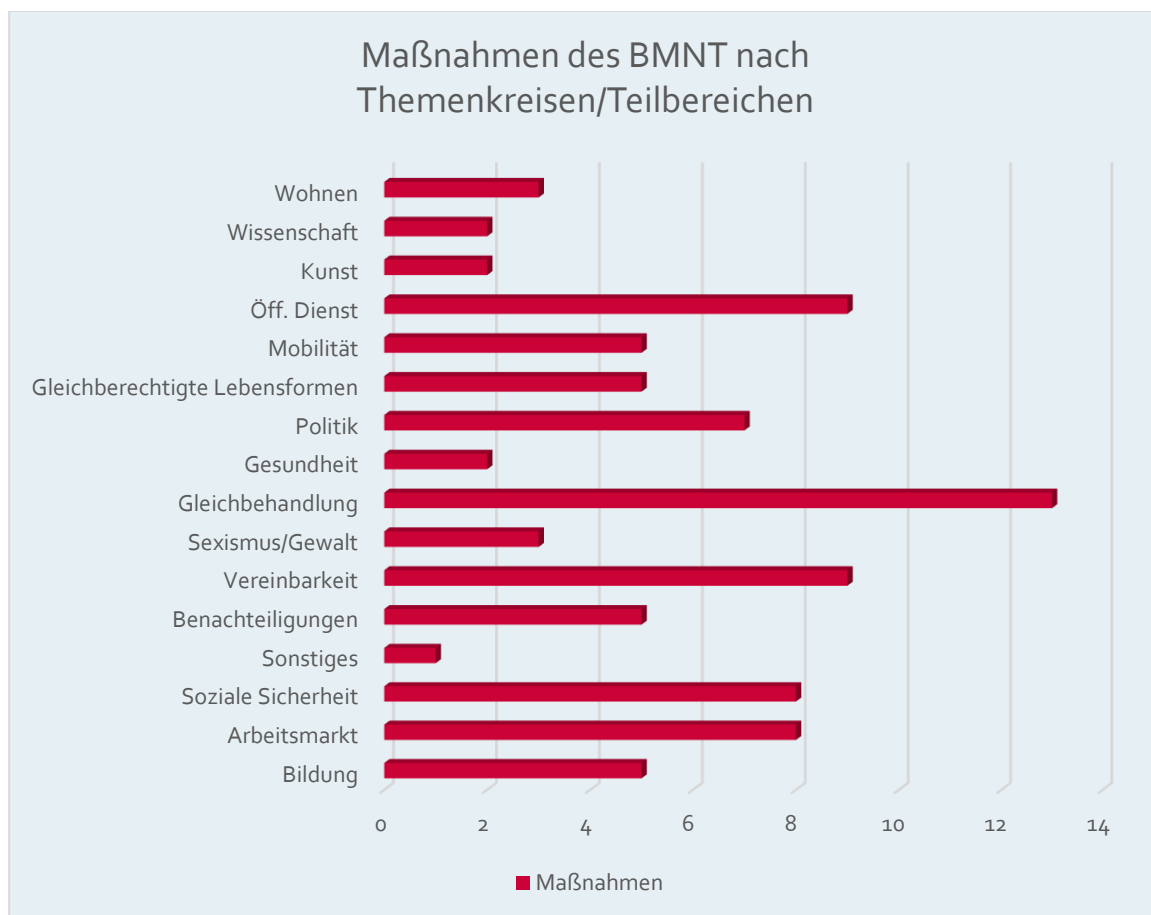
Tabelle 26 Maßnahmen des BMNT nach Themenkreisen

Themenkreis	Anzahl
Vereinbarkeit: Schaffung von Einrichtungen und Maßnahmen, die es Männern und Frauen ermöglichen, ihre familiären Verpflichtungen mit ihrer Berufstätigkeit zu vereinbaren	9
Benachteiligungen: Sozialpolitische Maßnahmen, welche die Benachteiligungen von Frauen in Hinblick auf den Umstand, dass sie Mütter sind oder sein können, abbauen	5
Soziale Sicherheit: Allgemeine Maßnahmen für Frauen zur Existenzsicherung, vor allem für die Fälle des Alters, der Invalidität und der Arbeitslosigkeit	8
Gleichbehandlung: Maßnahmen zur Durchsetzung der Gleichbehandlung im Arbeitsleben	13
Aktive Frauenförderungsmaßnahmen in allen gesellschaftlichen Bereichen und zwar:	52
Schulische und berufliche Bildung	5
Arbeitsmarkt	8
Wohnen	3
Gesundheit	2
Mobilität	5
Sexismus/Gewalt	3
Gleichberechtigte Lebensformen	5
Wissenschaft	2
Kunst und Kunstförderung	2
Politik	7
Öffentlicher Dienst	9
Sonstiges	1

Quelle: Eigene Darstellung basierend auf: Auszug aus der Fragebogenerhebung in den Ressorts (Berichtszeitraum 2017/18)

Thematisch waren die Maßnahmen des BMNT vor allem dem Themenkreis „aktive Frauenförderungsmaßnahmen“ zugeordnet. Die Aufteilung ist in Abbildung 21 dargestellt, wobei der Themenkreis „aktive Frauenförderung“ in seine Teilbereiche aufgesplittet wurde.

Abbildung 21 Maßnahmen des BMNT nach Themenkreisen/Teilbereichen



Quelle: Eigene Darstellung basierend auf: Auszug aus der Fragebogenerhebung in den Ressorts (Berichtszeitraum 2017/18)

Die Maßnahmen waren primär als „Öffentlichkeitsarbeit“ und als „Beratungs- und Qualifizierungsmaßnahmen“ konzipiert.

Tabelle 27 Maßnahmen des BMNT nach Art der Maßnahme

Art der Maßnahme	Anzahl
Legislative Maßnahmen	0
Beratungs- und Qualifizierungsmaßnahmen	10
Subventionen, Preise, Stipendien	0
Forschungsförderung	3
Öffentlichkeitsarbeit	13
Sonstiges	4

Quelle: Eigene Darstellung basierend auf: Auszug aus der Fragebogenerhebung in den Ressorts (Berichtszeitraum 2017/18)

Im Folgenden werden die Maßnahmen des BMNT aufgelistet.

• Titel	• Beschreibung
<p>Einrichtung einer Arbeitsgruppe zum Thema „Gleichstellung von Frauen und Männern und Chancengleichheit im ländlichen Raum“ im Rahmen des Begleitausschusses für das Programm für Ländliche Entwicklung 2014-2020</p>	<p>Diese Maßnahme wurde vom Begleitausschuss LE 14-20 angeregt und findet im Rahmen des Österreichischen Programms für die Ländliche Entwicklung 2014-2020 statt. Im Rahmen der 5. Sitzung des Begleitausschusses LE 14-20, am 17. März 2017, wurde gemäß Art. IV Abs. 2 der Geschäftsordnung beschlossen, eine Arbeitsgruppe zum Thema „Gleichstellung von Frauen und Männern und Chancengleichheit im ländlichen Raum“ einzurichten. Der inhaltliche Schwerpunkt der Arbeitsgruppe wurde auf das Thema „Gleichstellung von Frauen und Männern im ländlichen Raum“ gelegt.</p> <p>Für den ersten inhaltlichen Schwerpunkt der Arbeitsgruppe Gleichstellung von Frauen und Männern im ländlichen Raum wurde eine externe Expertin herangezogen, welche für die inhaltliche Ausgestaltung der Arbeitsgruppe verantwortlich war.</p> <p>Der grundsätzliche Auftrag an die Arbeitsgruppe lautete: Im Sinne einer nachhaltigen Entwicklung soll die Gleichstellung von Frauen und Männern sowie die Chancengleichheit aller Bevölkerungsgruppen im ländlichen Raum unter Einbeziehung von Expertinnen und Experten gefördert werden, v.a. durch die Erarbeitung von konkreten Maßnahmenvorschlägen.</p> <p>Zu folgenden drei Themenfeldern wurden Maßnahmen formuliert:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Verankerung von Gender Mainstreaming in Strategien, Programmen und Projekten; - Erhöhung der Beteiligung von Frauen in Gremien und Entscheidungsprozessen; - Förderung von existenzsichernder Arbeit und Beschäftigung für Frauen im ländlichen Raum. <p>Auf Basis dieser Ziele und zur Umsetzung des Auftrags hat die Arbeitsgruppe 15 konkrete Maßnahmenvorschläge erarbeitet, die einen Beitrag zu mehr Chancengleichheit im ländlichen Raum leisten. Die Maßnahmenvorschläge wurden 2018</p>

• Titel	• Beschreibung
<p>Leitfaden / Infomaterial für geschlechtergerechte Besetzung von Gremien und Veranstaltungen inklusive Good-practice-Beispielen</p>	<p>vorgelegt und werden in der aktuellen Programmperiode umgesetzt. Die Arbeitsgruppe soll auch für die Diskussion und Evaluierung der umgesetzten Maßnahmen herangezogen werden.</p> <p>Diese Maßnahme wurde von der Arbeitsgruppe Gleichstellung erarbeitet. Die Arbeitsgruppe Gleichstellung und darin erarbeiteten Maßnahmen finden im Rahmen des Österreichischen Programms für die Ländliche Entwicklung 2014-2020 statt. Die Umsetzung dieser Maßnahmen erfolgt im Auftrag des BMNT über das Netzwerk Zukunftsraum Land. Es wurden insgesamt drei Infoblätter mit den Titeln: „Konzeption von Veranstaltungen: Wie erreiche ich meine Zielgruppe“, „Einladungen zu Veranstaltungen: Wie spreche ich meine Zielgruppe an?“ und „Wie besetze ich ein erfolgreiches Gremium?“, sowie eine Sammlung von Kommentierten Einladungen erstellt. Die Leitfäden fassen wichtige Informationen zur Gleichstellung in Gremien zusammen und beantworten kompakt die Fragen: Welchen Nutzen hat eine höhere Frauenbeteiligung in Gremien für Regionen und die Gesellschaft? Wie findet, aktiviert und lädt man kompetente Frauen und Expertinnen ein? Wie gestaltet man gleichstellungsorientierte Suchstrategien? Welche Faktoren sind für das Gelingen einer geschlechtergerechten Besetzung entscheidend? Welche Veranstaltungsformate, die eine Frauenbeteiligung fördern könnten verwendet werden? Die erstellten Unterlagen werden der unten genannten Zielgruppe zur Verfügung gestellt. Diese Maßnahme soll zur Erhöhung des Bewusstseins, zum Verständnis für die Notwendigkeit von geschlechtergerechten Besetzungen, Know-how und der Handlungsfähigkeit beitragen, um mehr Frauen in Gremien und Entscheidungsprozessen zu beteiligen.</p>
<p>Präkonferenz „Evaluierung von Gleichstellung in Ländlichen Entwicklungsprogrammen“</p>	<p>Die Gleichstellung von Männern und Frauen ist seit 1996 als Ziel in den Strukturfondsverordnungen der Europäischen Union (EU) verankert und soll neben der spezifischen Frauenförderung durch die Strategie des Gender Mainstreaming realisiert werden. Die Umsetzung geht jedoch sowohl auf EU-Ebene als auch in den meisten Mitgliedsstaaten nur schleppend voran. So gibt es einen deutlichen Bruch zwischen der Postulierung des Querschnittziels ‚Gleichstellung zwischen Männern und Frauen‘ in der übergeordneten Rechtsgrundlage für die Europäischen Struktur- und Investitionsfonds (EFRE, ESF, ELER, EMFF) und der Nichterwähnung dieses Querschnittziels in der ELER-VO. Dementsprechend wird das Ziel in den Ländlichen Entwicklungsprogrammen überwiegend vernachlässigt. Vielfach wird die Umsetzung der Gleichstellung von Männern und Frauen als ‚soziale Fragestellung‘ betrachtet und die Ländliche Entwicklungspolitik generell als ‚geschlechterneutrales‘ Politikfeld präsentiert. Darin liegt die Gefahr, dass traditionell hierarchische Geschlechterrollen zementiert, strukturelle Ungleichheiten reproduziert, das vielfältige Potenzial von Frauen in ländlichen Regionen nicht genutzt und Fördermittel fehlallokiert werden. Daher möchten wir folgende Fragen behandeln:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Wo und wie kann/ soll Evaluierungsarbeit zum Thema ‚Gleichstellung von Frauen und Männern‘ in Ländlichen Entwicklungsprogrammen ansetzen?

• Titel	• Beschreibung
	<p>In welchen Phasen des Programmzyklus – Ex-Ante-Bewertung, während der Umsetzung, Ex-Post-Bewertung? Bei den Inhalten der Förderangebote, bei den Strukturen und Abläufen? Welche Methoden und Daten sollen zur Bewertung eingesetzt werden? Wer soll diese Evaluierungsstudien beauftragen? Ist das Evaluierungsschema des ELER überhaupt geeignet, Gleichstellung zu erfassen?</p> <p>2. Welche Potenziale bietet eine stärkere Verankerung des Ziels der Gleichstellung von Männern und Frauen in den Ländlichen Entwicklungsprogrammen? Wie kann und soll die Gleichstellung von Männern und Frauen wirkungsvoll in Ländlichen Entwicklungsprogrammen verankert und gefördert werden? Welche AkteurInnen und welches Kommitment sind dafür notwendig? Welchen Beitrag kann die Gleichstellung von Männern und Frauen für die bessere Wirkung von Ländlichen Entwicklungsprogrammen leisten? Wie kann die Gleichstellung von Männern und Frauen in der laufenden Förderperiode besser umgesetzt und im Zuge der Programmierung des zukünftigen Ländlichen Entwicklungsprogrammes umfassend integriert werden?</p>
<p>Tagung „Frauen am Land - Gleichstellung und Chancengleichheit im ländlichen Raum“</p>	<p>Diese Maßnahme fand im Rahmen des Österreichischen Programms für die Ländliche Entwicklung 2014-2020 statt. Für die Durchführung und Organisation der Tagung wurde die Nationale Vernetzungsstelle „Netzwerk Zukunftsraum Land“ vom BMNT beauftragt.</p> <p>Die Tagung Frauen am Land wurde dazu genutzt, die Zwischenergebnisse der Arbeitsgruppe Gleichstellung und Chancengleichheit im ländlichen Raum, die nach einem Beschluss des Begleitausschusses für das Ländliche Entwicklungsprogramm 2014 – 2020 eingerichtet wurde, zu reflektieren und zu diskutieren. Im Mittelpunkt standen dabei die drei prioritären Anliegen, die von der AG entwickelt wurden, und daraus abgeleitete Maßnahmenvorschläge.</p> <p>Den Einstieg in die Diskussion und die Arbeit in Kleingruppen bildeten drei Expertinnen-Fachinputs zu den drei prioritären Anliegen:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Verankerung von Gender Mainstreaming in Strategien, Programmen und Projekten; - Erhöhung der Beteiligung von Frauen in Gremien und Entscheidungsprozessen; - Förderung von existenzsichernder Arbeit und Beschäftigung für Frauen im ländlichen Raum. <p>Zudem wurden von zwei Vertreterinnen und Vertretern der AG die Maßnahmen, die in der AG entwickelt worden waren, präsentiert. Die TeilnehmerInnen der Tagung hatten im Anschluss die Möglichkeit, in Arbeitsgruppen ihre Vorstellungen zur Förderung von Chancengleichheit im ländlichen Raum einzubringen. Die Ergebnisse der Arbeitsgruppen flossen in das Maßnahmenprogramm der Arbeitsgruppe Gleichstellung und Chancengleichheit ein. Durch den Einbezug von unterschiedlichen AkteurInnen konnte eine möglichst breite und umfassende Sammlung an Maßnahmen erarbeitet werden.</p>

• Titel	• Beschreibung
Erarbeitung eines „Erklärvideos“ zum Thema Gender Mainstreaming	<p>Diese Maßnahme wurde von der Arbeitsgruppe Gleichstellung erarbeitet. Die Arbeitsgruppe Gleichstellung und darin erarbeiteten Maßnahmen finden im Rahmen des Österreichischen Programms für die Ländliche Entwicklung 2014-2020 statt. Die Umsetzung dieser Maßnahme erfolgt im Auftrag des BMNT über das Netzwerk Zukunftsraum Land. Im dreiminütigen Video werden die Begriffe Gender und Gender Mainstreaming erklärt und die gesellschaftliche Rollenverteilung zwischen Männern und Frauen hinterfragt. Das Ziel der Gleichstellung erfordert, dass auf die Bedürfnisse von Männern und Frauen auf unterschiedliche Art und Weise eingegangen wird: Wie dies erfolgen kann wird ebenfalls in dem Video veranschaulicht. Speziell wird auf die Denkmuster in Institutionen, Behörden und Gremien eingegangen und gezeigt, wie Frauen bei der regionalen Projektplanung besser berücksichtigt werden können und welchen Nutzen eine solche Berücksichtigung für die gesamte Gesellschaft haben kann. Ziel ist es, die Zielgruppe in Bezug auf das Thema Gleichstellung zu sensibilisieren und dadurch GM als Instrument dauerhaft in Strukturen, Planungen und Prozesse zu integrieren.</p>
Klimaschutz im Alltag	<p>Das Projekt dient der Sensibilisierung von Migrantinnen in Wien für Klimaschutzmaßnahmen durch zielgruppenspezifische Workshops mit Multiplikationseffekten. Im Rahmen des Projekts wurden 28 Workshops mit insgesamt 318 Teilnehmerinnen aus über 30 Herkunftsländern durchgeführt. Die Teilnehmerinnen lernten in den Workshops die Grundlagen des Klimaschutzes sowie im Alltag leicht umsetzbare Klimaschutzmaßnahmen kennen (zB Strom und Wasser sparen, Rezepte für die Resteküche). 2017 wurde ein Zusatzworkshop zum Thema „Klimaschutz in sozialen Medien“ entwickelt. Im ersten Teil des Workshops wurden die Teilnehmerinnen mit Tipps zum „Klimaschutz“ und „Fotografieren mit dem Smartphone“ auf eine Art Feldarbeit vorbereitet. Anschließend recherchierten sie selbstständig zum Thema Klimaschutz in ihrem Alltag und dokumentieren diesen Prozess mit Fotos. Im zweiten Teil wurden die Rechercheergebnisse und die Fotos gemeinsam diskutiert und Strategien zu deren bestmöglichen Verbreitung in sozialen Netzwerken entwickelt. Zum Abschluss wurden in allen Workshops Feedbacks und Wünsche zu zukünftigen Fortbildungen erhoben und den Teilnehmerinnen ein Zertifikat überreicht, auf dem ihre Teilnahme dokumentiert wurde.</p>
Lebensqualität Bauernhof	<p>Erste Anlaufstelle bei schwierigen Lebenssituationen, aber auch zeitgemäßes präventivpsychologisches Vortrags- und Kursprogramm: Seit 2007 steht das vielseitige Bildungs- und Informationsangebot von „Lebensqualität Bauernhof“ (LQB) im Dienste der Lebensqualität von bäuerlichen Familien.</p> <p>Zwei existenzielle Bereiche liegen im bäuerlichen Leben sehr nah beieinander: Familie und Arbeit. Das birgt natürlich auch Konfliktpotenzial. Mitunter beeinflussen schwierige Hofübergaben, Überlastung, Missverständnisse zwischen Jung und Alt, Partnerschafts- oder wirtschaftliche Sorgen ganze Familiensysteme und nicht zuletzt den Betrieb. Da kann ein</p>

• Titel	• Beschreibung
	<p>fachkundiger Blick von außen hilfreich sein. Vorausgesetzt, die Beratenden sind in der bäuerlichen Lebenswelt zu Hause. Aus diesem Gedanken heraus haben auf Bundesebene die Arbeitsgemeinschaft Bäuerinnen seit 2007 mit dem Projekt „Lebensqualität Bauernhof“ ein umfangreiches Beratungs- und Bildungsangebot geschaffen. Präventiv vermitteln zahlreiche Kurse, Seminare und Vorträge zu Fragen der Lebensqualität den Bäuerinnen und Bauern das Rüstzeug, um Fallstricke zu erkennen und ihre eigenen Kraftquellen zu finden. Ist die Lage schon verzwickelt, bieten kompetente Gesprächspartnerinnen und -partner anonym und vertraulich ein offenes Ohr am bäuerlichen Sorgentelefon und helfen bei der Suche nach Lösungen. Zudem besteht die Möglichkeit der persönlichen psychosozialen Beratung – an einer Anlaufstelle oder direkt am eigenen Hof.</p> <p>Organisiert und angeboten werden diese drei LQB-Säulen von den Ländlichen Fortbildungsinstituten (LFI) oder fallweise auch von deren Kooperationspartnern. Laufend aktualisierte Veranstaltungstermine findet man auf der Website www.lebensqualitaet-bauernhof.at und im LFI-Kursprogramm. Ein Tipp zum Weitersagen im Dorf sind auch die Videos zu LQB (http://bit.ly/2hQrURu) und zu Burnout (http://bit.ly/2v0oXTI) auf YouTube.</p> <p>Das Projekt ist erfolgreich. Das zeigt unter anderem eine Bestandsaufnahme aus dem Jahr 2017: Damals haben 9.254 Personen – vorwiegend Frauen – 212 LQB-Bildungsveranstaltungen besucht. Die psychosozialen Fachkräfte des bäuerlichen Sorgentelefon sind vom Tag der Einrichtung bis zum Erhebungszeitpunkt 7.071 Mal um Rat und Hilfe gefragt worden. Und jene Landwirtschaftskammern (Kärnten, Niederösterreich, Salzburg, Steiermark, Tirol), die persönliche psychosoziale Beratung anbieten, zählten in diesem Jahr 1.181 Kontakte. Erfreulicherweise steigen der Bekanntheitsgrad und die Inanspruchnahme von LQB weiterhin kontinuierlich an.</p>
<p>Recherche zum Thema „Zugang zum Arbeitsmarkt und existenzsichernde Arbeit für Frauen & Menschen mit Behinderung im ländlichen Raum“</p>	<p>Diese Maßnahme wurde von der Arbeitsgruppe Gleichstellung erarbeitet. Die Arbeitsgruppe Gleichstellung und darin erarbeiteten Maßnahmen finden im Rahmen des Österreichischen Programms für die Ländliche Entwicklung 2014-2020 statt. Die Umsetzung dieser Maßnahme erfolgt im Auftrag des BMNT über das Netzwerk Zukunftsraum Land. Unter dem Titel „Lernen von anderen Ländern“ wurden von Netzwerk Zukunftsraum Land Maßnahmen und Projekte in ausgewählten EU-Mitgliedsstaaten recherchiert, die den Zugang zum Arbeitsmarkt und zu existenzsichernder Arbeit für Frauen und Menschen mit Behinderung fördern bzw. erleichtern. Der Fokus lag dabei auf Projekten, welche über die Ländliche Entwicklung aus dem ELER gefördert werden. Die Zusammenfassung der Recherchen gibt einen Überblick über entsprechende Initiativen in anderen Mitgliedsstaaten. Akteurinnen und Akteure der ländlichen Entwicklung mit Interesse im Bereich „Frauen bzw. Menschen mit Behinderung und Arbeitsmarkt“ sollen so Perspektiven und Möglichkeiten für neue Projekte in Österreich aufgezeigt werden.</p>
<p>Tätigkeitsbericht der Arbeitsgruppe Gender Mainstreaming 2016</p>	<p>Die Arbeitsgruppe Gender Mainstreaming des BMNT wurde aufgrund des Ministerratsbeschlusses vom 03.04.2002 eingerichtet und unterstützt seither das Ressort dabei, die</p>

• Titel	• Beschreibung
Tätigkeitsbericht der Arbeitsgruppe Gender Mainstreaming 2017	<p>Strategie des Gender Mainstreaming auf allen Entscheidungsebenen zu verankern. Das Ziel ist die Gleichstellung von Frauen und Männern.</p> <p>Der Tätigkeitsbericht gibt einen Überblick über die Aktivitäten der Arbeitsgruppe Gender Mainstreaming im Jahr 2016. Er dient der Information der Führungskräfte ebenso wie allen sonstigen Kolleginnen und Kollegen der Zentralstelle und der Dienststellen.</p> <p>Er wurde auch in deutscher und englischer Sprache für externe Interessierte zur Verfügung gestellt. Damit soll auch nach außen sichtbar werden, mit welchen Aktivitäten das Ressort Frauen intern und extern fördert und wo es Anknüpfungspunkte für Kooperationen gibt.</p>
Workshop zum Thema Zuwanderung und RückkehrerInnen	<p>Die Arbeitsgruppe Gender Mainstreaming des BMNT wurde aufgrund des Ministerratsbeschlusses vom 03.04.2002 eingerichtet und unterstützt seither das Ressort dabei, die Strategie des Gender Mainstreaming auf allen Entscheidungsebenen zu verankern. Das Ziel ist die Gleichstellung von Frauen und Männern.</p> <p>Der Tätigkeitsbericht gibt einen Überblick über die Aktivitäten der Arbeitsgruppe Gender Mainstreaming im Jahr 2017. Er dient der Information der Führungskräfte ebenso wie allen sonstigen Kolleginnen und Kollegen der Zentralstelle und der Dienststellen.</p> <p>Er wurde auch für externe Interessierte zur Verfügung gestellt. Damit soll auch nach außen sichtbar werden, mit welchen Aktivitäten das Ressort Frauen intern und extern fördert und wo es Anknüpfungspunkte für Kooperationen gibt. Eine englische Übersetzung für internationalen Austausch ist derzeit in Bearbeitung.</p> <p>Diese Maßnahme wurde von der Arbeitsgruppe Gleichstellung erarbeitet. Die Arbeitsgruppe Gleichstellung und darin erarbeiteten Maßnahmen finden im Rahmen des Österreichischen Programms für die Ländliche Entwicklung 2014-2020 statt. Die Umsetzung dieser Maßnahme erfolgt im Auftrag des BMNT über das Netzwerk Zukunftsraum Land. Die Veranstaltung „Regionen mit Bevölkerungsrückgang – Perspektiven für einen Image-Wandel“ wurde im Rahmen einer von Netzwerk Zukunftsraum Land für 2018 geplanten Veranstaltung zur Verbreitung und Diskussion der Ergebnisse der ÖREK-Partnerschaft „Strategien für Regionen mit Bevölkerungsrückgang“ durchgeführt.</p> <p>Mit den BewohnerInnen des Waldviertels und Teilnehmenden aus anderen Regionen Österreichs wurde ausgetauscht, wie Fakten und Mythen rund um das Thema Abwanderung wahrgenommen werden. Ein wichtiger Punkt der Veranstaltung war die Auseinandersetzung mit den Fragen „was macht ländliche Regionen für junge Menschen, insbesondere junge Frauen attraktiv?“ „Was motiviert junge Menschen zur Rückkehr in ihre Herkunftsregion?“ Wie können Zugezogene und ZuwandererInnen gut integriert und ihr Potenzial genutzt werden? Im Workshopteil konnten sich die Teilnehmenden mit den unterschiedlichen positiven Sprachbildern auseinandersetzen, welche im Rahmen der ÖREK-Partnerschaft entwickelt wurden.</p> <p>Ziel war es, die Handlungsfähigkeit der angeführten Zielgruppen in den Bereichen Integration von ZuwandererInnen</p>

• Titel	• Beschreibung
Expertinnendatenbank 2017	<p>und Attraktivierung der Regionen für RückkehrerInnen zu erhöhen.</p>
<p>Vorbereitung und Durchführung der Konferenz im Rahmen der österr. Präsidentschaft der Alpenkonvention: Die Rolle der Frauen in Bergregionen</p>	<p>Die Expertinnendatenbank für alle Kompetenzbereiche des BMNT wird in Kooperation mit der schon seit 2004 bestehenden FEMtech-Expertinnendatenbank, die das BMNT initiiert hat, geführt. Die Datenbank umfasst 142 Fachbereiche, von denen 57 unmittelbar für das BMNT relevant sind. Die Fachbereiche wurden mit der Auftraggeberin im Vorhinein abgestimmt.</p> <p>Aktuell sind in der Datenbank 2.056 Expertinnen mit den unterschiedlichsten Expertisen und Interessensgebieten eingetragen, 1033 davon in für das BMNT relevanten Bereichen.</p> <p>Eines der Hauptziele ist das Sichtbarmachen von weiblicher Expertise. Die Plattform bietet Expertinnen die Möglichkeit sich zu registrieren und die eigenen Kompetenzbereiche darzustellen. Als Folge soll der Frauenanteil bei Veranstaltungen, Vorträgen und Projekten erhöht werden, indem hier eine umfassende Recherchemöglichkeit zum Auffinden von Expertinnen zur jeweiligen Thematik zur Verfügung gestellt wird. Auch die Vernetzung von Expertinnen untereinander soll gefördert werden.</p>
<p>Verstärkte Öffentlichkeitsarbeit zum Thema Gender Mainstreaming</p>	<p>FRAUEN reagieren schnell auf Veränderungen in ihrer Umwelt und ergreifen sehr oft die Initiative um die Zukunft nachhaltig zu gestalten. Gerade für die Bergregionen ist diese nachhaltige Entwicklung besonders wichtig. Die Konferenz stellte die einzigartige Rolle von Frauen in den Mittelpunkt und beleuchtete ihren unverzichtbaren Beitrag zum Schutz, der Erhaltung und der Weiterentwicklung von Bergregionen. Die Konferenz bot Informationen über Initiativen aus aller Welt, Erfahrungsaustausch über best practise, Denkipulse und ist eine optimale Plattform zur Vernetzung. Es wurden Vortragende aus aller Welt aus den Bereichen Ökologie, Ökonomie und Soziales eingeladen. Diese Schwerpunkte wurden mit regionalen Stakeholdern diskutiert. Desweiteren wurde auf einem „Marktplatz“ regionale und internationale Fraueninitiativen vorgestellt. Als Resultat der Veranstaltung wurde eine Deklaration verabschiedet in der Forderungen zur Stärkung der Frauen dargelegt wurden. Die Frauenkonferenz steht in einem inhaltlichen Kontinuum mit vorangehenden Veranstaltungen, wie die ICIMOD Konferenz „Celebrating Mountain Women“ (2002), Bhutan+10 „Gender and Sustainable Mountain Development in a changing world“ (Thimphu, Bhutan, 2012) sowie dem geplanten „World Mountain Forum“, das 2018 in Zentralasien stattfinden soll.</p>
	<p>Diese Maßnahme wurde von der Arbeitsgruppe Gleichstellung erarbeitet. Die Arbeitsgruppe Gleichstellung und darin erarbeiteten Maßnahmen finden im Rahmen des Österreichischen Programms für die Ländliche Entwicklung 2014-2020 statt. Die Umsetzung dieser Maßnahme erfolgt im Auftrag des BMNT vorrangig über das Netzwerk Zukunftsraum Land.</p> <p>Das vom BMNT beauftragte Netzwerk Zukunftsraum Land wird mit seinen Medien – Zeitschrift, Newsletter, Website - für die Informationsarbeit zum Thema „gleichstellungsorientierte</p>

• Titel	• Beschreibung
<p>Studie: Die Rolle von Frauen in Transformationsprozessen</p>	<p>ländliche Entwicklung" genutzt. Unter anderem werden über diese Kommunikationskanäle auch die übrigen Maßnahmen im Bereich der Gleichstellung kommuniziert und verbreitet. Die Informationen, die für die genannten Medien vom Netzwerk und externen AkteurInnen und ExpertInnen erstellt werden, stehen auch Organisationen, die im Bereich ländliche Entwicklung aktiv sind (z.B. LAGs, Kammern), zur Verbreitung über deren Medien zur Verfügung. Sensibilisierung, Bewusstsein, Wissen und Verständnis im Bereich Gleichstellung sollen erhöht werden und somit zu einer stärkeren Berücksichtigung von Gleichstellungszielen in der ländlichen Entwicklung auf allen Ebenen beitragen.</p> <p>Unsere Gesellschaft steht vor großen Herausforderungen. Die Herausforderungen verlangen in vielen Bereichen Veränderungs- und Transformationsprozesse. Für eine nachhaltige Entwicklung spielt dabei die „Geschlechtergerechtigkeit“ eine wesentliche Rolle. Um nachhaltige Veränderungsprozesse in Organisationen und Gesellschaft anzustoßen, ist es daher notwendig, das gesamte Potential zu nutzen, was bedeutet, es braucht sowohl Frauen als auch Männer, um Transformationsprozesse zu gestalten und die als Change Agents fungieren. Frauen werden als Schlüsselpersonen für Verhaltensänderungen gehandhabt, sind jedoch oft weniger sichtbar. In der öffentlichen Wahrnehmung stehen oft Männer im Vordergrund.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Sind es wirklich vor allem Männer, die Veränderungsprozesse initiieren und diese erfolgreich umsetzen? • Gibt es Unterschiede in der Herangehensweise und in der Bereitschaft zur Veränderung von Frauen und Männern? • Haben Frauen und Männer in gesellschaftlichen und organisationalen Veränderungsprozessen zur Nachhaltigkeit unterschiedliche Rollen? • Stehen Frauen und Männer vor unterschiedlichen Herausforderungen bei der Gestaltung von Veränderungsprozessen? <p>Diese und weitere Fragen werden in einer Begleitstudie und einem Workshop im Rahmen der „Wachstum im Wandel Konferenz 2018“ mit dem Titel „Europe’s Transformation: Where People matter“ erarbeitet.</p>
<p>ZAMm unterwegs 2017_18 und 2019_20</p>	<p>Eine moderne, effiziente Agrarpolitik braucht die Sicht der Frauen. Um eine aktive Mitgestaltung in agrarischen oder kommunalen Gremien, Verbänden und Vereinen zu forcieren, wird seit 2010 der ZAM-Lehrgang „Professionelle Vertretungsarbeit im ländlichen Raum“ speziell für Bäuerinnen angeboten.</p> <p>350 Bäuerinnen haben sich auf diesem Wege für die Mitarbeit in agrarischen Gremien und Organisationen qualifizieren können. Um den Einstieg in die Funktionärstätigkeit zu erleichtern, bieten wir den Lehrgang „Professionelle Vertretungsarbeit im ländlichen Raum“ an. Der Lehrgang gliedert sich in sechs zweitägige Module und stärkt Kompetenzen in Persönlichkeitsbildung, Agrarpolitik und Agrarwirtschaft, Führungsmanagement und Öffentlichkeitsarbeit. Abgerundet</p>

• Titel	• Beschreibung
	<p>wird das Programm mit Studienaufenthalten in Wien und Brüssel. Der Lehrgang ist ein Bildungsprojekt des Ländlichen Fortbildungsinstituts (LFI) auf Initiative der ARGE Österreichische Bäuerinnen und ist ab Herbst/Winter 2019 wieder in jedem Bundesland geplant.</p> <p>Exklusiv für Absolventinnen des Lehrgangs wurde die zweitägige Weiterbildungsveranstaltung „Funktionärinnen.Krafttraining“ im Rahmen des LFI-Projektes „ZAMm unterwegs“ konzipiert. Hierbei wird nach der Grundausbildung einerseits Kontakt zu den Lehrgangskolleginnen gehalten und andererseits durch Weiterbildung Sicherheit in der Rolle als Vertreterin der Bäuerinnen trainiert.</p> <p>Das „Handbuch zur professionellen Vertretungsarbeit der Bäuerinnen im ländlichen Raum“ ist ein Nachschlagewerk für aktive Bäuerinnen mit nützlichen Informationen rund um das Thema Frauen und Politik beziehungsweise Bäuerinnen und Interessenvertretung und ist im Zuge des ZAMm unterwegs-Projektes entstanden. Es zeigt das gemeinsame Verständnis für die politische Arbeit in der ARGE, in den agrarischen Organisationen sowie in den kommunalen Gremien auf. Das Handbuch stärkt das Engagement der Bäuerinnen nach innen und außen und unterstützt sie in ihrer Arbeit vor Ort.</p>
<p>Verankerung einer Gender-Perspektive im Communal Audit</p>	<p>Diese Maßnahme wurde von der Arbeitsgruppe Gleichstellung erarbeitet. Die Arbeitsgruppe Gleichstellung und die darin erarbeiteten Maßnahmen finden im Rahmen des Österreichischen Programms für die Ländliche Entwicklung 2014-2020 statt.</p> <p>Das Communal Audit ist eine effiziente Methodik zur partizipativen Kommunal- bzw. Gemeindeentwicklung indem basierend auf der Analyse der Ausgangssituation Entwicklungsziele definiert werden und Maßnahmen zu deren Erreichung festgelegt werden. Es handelt sich um ein kennzahlenbasiertes interkommunales bzw. interregionales Benchmarking, das aus einem Basismodul mit Kennzahlenanalyse und -vergleich besteht und der Gemeinde die Möglichkeit gibt optional in einem Strategie - Individualmodul ein Zielsystem und eine Entwicklungsroadmap zu erarbeiten.</p> <p>Im Communal Audit wurde angestrebt, die Genderperspektive für die Erhebung der Gemeindeganzzahlen besser zu integrieren. Dieser Aspekt wurde schon in der Konzeption des CommunalAudits eingebracht und in Zusammenarbeit mit dem anerkannten Anbieter umgesetzt. So wurde grundsätzlich auf gendergerechte bzw. –neutrale Formulierungen im gesamten Audit Wert gelegt. Bei einigen Kennzahlen in den Strukturdaten werden die Werte nach Geschlechtern getrennt erhoben, wie z.B. bei Mitgliedern von Vereinen in der Gemeinde. Zudem ist eine Anzahl von Kennzahlen an sich hochgradig genderrelevant wie z.B. zum Thema Kinderbetreuung oder Pflege, sodass auch hier in den Gemeinden Bewusstsein geschaffen werden kann.</p> <p>Im Rahmen der Reflexion der bisherigen Umsetzung des Communal Audit ist die Weiterentwicklung zum Thema Gender-Perspektive geplant, die Aufnahme weiterer spezifischer Fragestellungen bzw. Kennzahlen ist geplant.</p>

2.11 Bundesministerium für Landesverteidigung (BMLV)

Vom BMLV wurden vier externe Maßnahme gemeldet. Bei der Erhebung nach Themenkreis und Art der Maßnahme ist zu beachten, dass mehrere Zuordnungen möglich waren. Die Anzahl der Nennungen stimmt daher nicht mit der Anzahl der Maßnahmen überein.

Tabelle 28 Maßnahmen des BMLV nach Themenkreisen

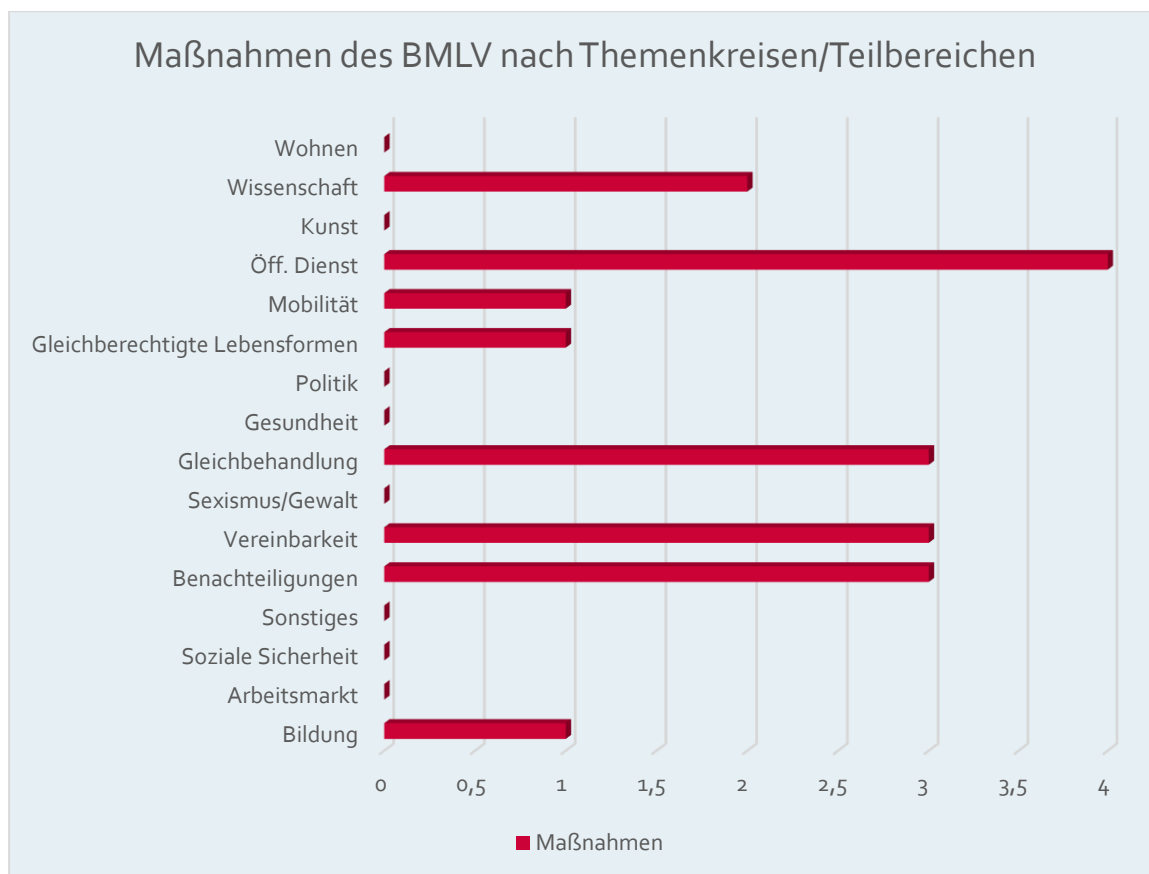
Themenkreis	Anzahl
Vereinbarkeit: Schaffung von Einrichtungen und Maßnahmen, die es Männern und Frauen ermöglichen, ihre familiären Verpflichtungen mit ihrer Berufstätigkeit zu vereinbaren	3
Benachteiligungen: Sozialpolitische Maßnahmen, welche die Benachteiligungen von Frauen in Hinblick auf den Umstand, dass sie Mütter sind oder sein können, abbauen	3
Soziale Sicherheit: Allgemeine Maßnahmen für Frauen zur Existenzsicherung, vor allem für die Fälle des Alters, der Invalidität und der Arbeitslosigkeit	0
Gleichbehandlung: Maßnahmen zur Durchsetzung der Gleichbehandlung im Arbeitsleben	3
Aktive Frauenförderungsmaßnahmen in allen gesellschaftlichen Bereichen und zwar:	9
Schulische und berufliche Bildung	1
Arbeitsmarkt	0
Wohnen	0
Gesundheit	0
Mobilität	1
Sexismus/Gewalt	0
Gleichberechtigte Lebensformen	1
Wissenschaft	2
Kunst und Kunstförderung	0
Politik	0
Öffentlicher Dienst	4
Sonstiges	0

Quelle: Eigene Darstellung basierend auf: Auszug aus der Fragebogenerhebung in den Ressorts (Berichtszeitraum 2017/18)

Thematisch wurden die Maßnahme des BMLV mehreren Themenkreisen zugeordnet, wobei dem Themenkreis der „aktiven Frauenförderungsmaßnahmen“ die meisten Maßnahmen

unterliegen. (vgl. auch Abbildung 22, wo der Themenkreis „aktive Frauenförderung“ in seine Teilbereiche aufgesplittet wurde).

Abbildung 22 Maßnahmen des BMLV nach Themenkreisen/Teilbereichen



Quelle: Eigene Darstellung basierend auf: Auszug aus der Fragebogenerhebung in den Ressorts (Berichtszeitraum 2017/18)

Die Maßnahmen wurden als „Beratungs- und Qualifizierungsmaßnahme“, sowie als „Forschungsförderung“ und „Sonstiges“ konzipiert.

Tabelle 29 Maßnahmen des BMLV nach Art der Maßnahme

Art der Maßnahme	Anzahl
Legislative Maßnahmen	0
Beratungs- und Qualifizierungsmaßnahmen	2
Subventionen, Preise, Stipendien	0
Forschungsförderung	2
Öffentlichkeitsarbeit	0
Sonstiges	1

Quelle: Eigene Darstellung basierend auf: Auszug aus der Fragebogenerhebung in den Ressorts (Berichtszeitraum 2017/18)

Im Folgenden ist die Maßnahme des BMLV aufgelistet.

• Titel	• Beschreibung
<p>Forschungsprojekt: Der Soldatenberuf und Life Coping Strategies – Bewältigung von Alltagsherausforderungen</p>	<p>Die gewählten Coping-Strategien haben erheblichen Einfluss darauf, wie erfolgreich wir unseren Alltag bewältigen können. Problematisch kann es werden, wenn ineffektive Strategien nicht adaptiert, sondern beibehalten werden (kann zu Burnout, Alkohol- oder Drogenmissbrauch führen). Bei Anzeichen einer Überforderung des Individuums mit der Situation können Kommandantin oder Kommandant als extrinsische Kraft substitutiv Einfluss auf die Wahl Coping-Strategie seiner Mitarbeiter- und innen nehmen. Einerseits legen vorhandene Studien den Schluss nahe, dass sich Coping-Strategien von Männern und Frauen unterscheiden können. Dies soll im System Militär näher betrachtet werden. Bei der Datenerhebung werden demographische Daten wie Alter und Geschlecht „miterhoben“. Die Auswertung der Daten wird zeigen, ob sich signifikante Unterschiede zwischen Männer und Frauen erkennen lassen. Laut Forschungsdesign wird eine Zufallsstrichprobe ausgewählt, daher ist es zu erwarten, dass jedoch nur sehr wenige Soldatinnen befragt werden.</p>
<p>Forschungsprojekt: Integration von Soldatinnen im ÖBH</p>	<p>Im Österreichischen Bundesheer (ÖBH) ist der Zugang für Soldatinnen nunmehr seit 20 Jahren uneingeschränkt möglich. Die Bemühungen zur Integration von Frauen im ÖBH finden dem gesellschaftlichen Mainstream entsprechend in gesetzlichen Vorgaben ihre Unterstützung. Bei Projekteinreichung stagnierte der prozentuelle Anteil von Soldatinnen auf einem niedrigen Niveau und lag bei etwa 2 %. Die Zielsetzung der Studie besteht darin, den aktuellen Integrationsprozess von Soldatinnen im ÖBH auf mögliche Spannungsfelder hin zu untersuchen. Hierzu bestehen u.a. folgende konkrete Zielsetzungen: Darstellung des Berufsbildes und der damit verknüpften Militärkultur, Beleuchtung des Militärs als Ort hegemonialer Männlichkeit, Darlegung der Integration von Soldatinnen in Streitkräften anhand ausgewählter Staaten, oder</p>

• Titel	• Beschreibung
<p>AG PRO SOLDAT/IN</p>	<p>Beschreibung und Analyse der vorherrschenden sozialen Realität des Integrationsprozesses von Soldatinnen.</p> <p>Die Zielsetzung der Arbeitsgruppe PRO SOLDAT/IN liegt in der Gewinnung und nachhaltigen Retention von Soldatinnen. In verschiedenen Teilprojekten werden dazu innovative und den state-of-the art entsprechende Maßnahmen zur Zielerreichung erarbeitet. Als Maßnahmen zum Abbau von Benachteiligungen von Frauen werden bekannt gegeben:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Vorbereitungssemester für angehende Kaderanwärterinnen (Fit fürs Heer): Zur Gewährleistung eines potentiell früheren Einstiegs, vor allem aber einer gezielten Heranführung und Vorbereitung von weiblichen Kaderanwärtern an die Herausforderungen im Zuge der Kaderanwärterausbildung. • Individualisierung des Kampfstiefels: Durch eine bessere Passform der Kampfstiefel sollen gesundheitliche Ausfälle aufgrund von Blasen, Sohlenbrand sowie Entzündungen an der Achillessehne oder am Vorfuß hintangehalten werden. (abgeschlossen) • Gemeinsame Unterbringung von Soldatinnen und Soldaten. Verbesserung der Unterkunftssituation für Kaderanwärter, da mangels passender Infrastruktur Soldatinnen oftmals abgetrennt untergebracht werden und dadurch nur mit Verzögerungen am Dienstbetrieb teilnehmen können. • Kinderbetreuung: In Ergänzung zur bereits seit 2008 bestehenden temporären Kinderbetreuung während der Sommerferien wird ein mögliches Leistungsangebot einer permanenten Kinderbetreuung in bzw. nahe von militärischen Liegenschaften geprüft. • Gutscheinsystem für Notfälle in der Kinderbetreuung: Um bei überraschender dienstlicher Inanspruchnahme für das Erfordernis einer kurzfristig erforderlichen Kinderbetreuung gewappnet zu sein, werden Bedarfe und mögliche Bedarfsdeckung geprüft. <p>Diese Maßnahme soll zur Steigerung der Attraktivität des Soldatenberufes und zum Verbleib der Soldatinnen im ÖBH beitragen.</p>
<p>Temporäre Kinderbetreuung in den Sommerferien</p>	<p>Die Maßnahmen umfasst das Angebot von 4 Wochen Kinderbetreuung für Ressortangehörige</p> <p>Eine jährliche Bedarfserhebung wird durchgeführt. Die Maßnahme wurde im Beobachtungszeitraum 2017-2018 in 6 Bundesländern an 14 Standorten mit 19 Gruppen durchgeführt. Ca. 450 Kinder wurden jährlich betreut.</p> <p>Ziel der Maßnahmen ist die zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie, da bei Berufstätigkeit beider Elternteile die Beaufsichtigung der Kinder und ein gemeinsamer Urlaub kaum realisierbar sind und die Kinderbetreuung in den Ferien entweder nicht überall verfügbar oder aber sehr kostspielig ist. Im Kontext der Landesverteidigung schränken die Auftragslage durch die militärische Ausbildung und Einsätze die freie Urlaubswahl in den Sommermonaten noch zusätzlich ein.</p> <p>Durch diese Maßnahme konnte die Vereinbarkeit von Beruf und Familie gem. Rückmeldung der Betroffenen wesentlich verbessert werden.</p>

2.12 Bundesministerium für Verkehr, Innovation und Technologie (BMVIT)

Vom BMVIT wurden acht Maßnahmen beschrieben. In der Erhebung wurden ebenfalls Themenkreis und Art der Maßnahmen erhoben. Dabei ist zu berücksichtigen, dass bei jeder Maßnahme Mehrfachnennungen möglich waren.

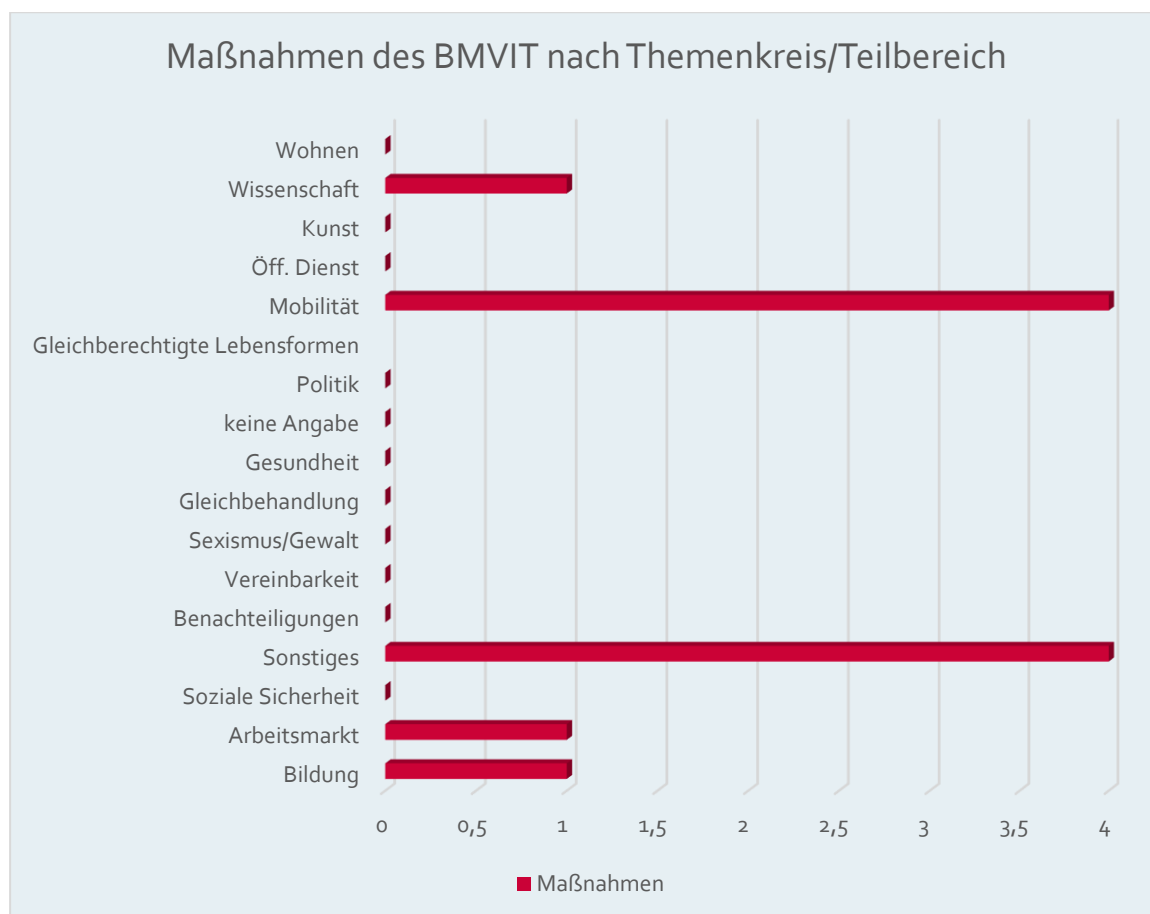
Tabelle 30 Maßnahmen des BMVIT nach Themenkreisen

Themenkreis	Anzahl
Vereinbarkeit: Schaffung von Einrichtungen und Maßnahmen, die es Männern und Frauen ermöglichen, ihre familiären Verpflichtungen mit ihrer Berufstätigkeit zu vereinbaren	0
Benachteiligungen: Sozialpolitische Maßnahmen, welche die Benachteiligungen von Frauen in Hinblick auf den Umstand, dass sie Mütter sind oder sein können, abbauen	0
Soziale Sicherheit: Allgemeine Maßnahmen für Frauen zur Existenzsicherung, vor allem für die Fälle des Alters, der Invaliddität und der Arbeitslosigkeit	0
Gleichbehandlung: Maßnahmen zur Durchsetzung der Gleichbehandlung im Arbeitsleben	0
Aktive Frauenförderungsmaßnahmen in allen gesellschaftlichen Bereichen und zwar:	11
Schulische und berufliche Bildung	1
Arbeitsmarkt	1
Wohnen	0
Gesundheit	0
Mobilität	4
Sexismus/Gewalt	0
Gleichberechtigte Lebensformen	0
Wissenschaft	1
Kunst und Kunstförderung	0
Politik	0
Öffentlicher Dienst	0
Sonstiges	4

Quelle: Eigene Darstellung basierend auf: Auszug aus der Fragebogenerhebung in den Ressorts (Berichtszeitraum 2017/18)

Die Maßnahmen des BMVIT können thematisch ausschließlich dem Themenkreis „aktive Frauenförderungsmaßnahmen“ zugeordnet werden. Die genaue Aufteilung ist in Abbildung 23 dargestellt, wobei der Themenkreis „aktive Frauenförderung“ in seine Teilbereiche aufgesplittet wurde.

Abbildung 23 Maßnahmen des BMVIT nach Themenkreis/Teilbereich



Quelle: Eigene Darstellung basierend auf: Auszug aus der Fragebogenerhebung in den Ressorts (Berichtszeitraum 2017/18)

Aufgegliedert nach Art der Maßnahmen zeigt sich, dass die Maßnahmen als „Öffentlichkeitsarbeitsmaßnahmen“, als „Beratungs- und Qualifizierungsmaßnahmen“, als Maßnahmen im „Forschungsförderungsbereich“ und als „Sonstiges“ konzipiert wurden.

Tabelle 31 Maßnahmen des BMVIT nach Art der Maßnahme

Art der Maßnahme	Anzahl
Legislative Maßnahmen	0
Beratungs- und Qualifizierungsmaßnahmen	3
Subventionen, Preise, Stipendien	0
Forschungsförderung	2
Öffentlichkeitsarbeit	3
Sonstiges	2

Quelle: Eigene Darstellung basierend auf: Auszug aus der Fragebogenerhebung in den Ressorts (Berichtszeitraum 2017/18)

Im Folgenden werden die Maßnahmen des BMVIT aufgelistet.

• Titel	• Beschreibung
Initiative FEMtech – Frauen in Forschung und Technologie	Mit FEMtech setzt das BMVIT Aktivitäten zur Bewusstseinsbildung, zur Sensibilisierung, zur Sichtbarmachung sowie zur Förderung der Karrieren von Frauen in Forschung und Technologie. Diese Aktivitäten sind die FEMtech Expertinnendatenbank, die FEMtech Expertin des Monats, die FEMtech Netzwerktreffen, die FEMtech Website mit allen News, Veranstaltungen und Informationen zum Thema. In der FEMtech Expertinnendatenbank sind Fachfrauen aus über 100 Fachgebieten eingetragen, die mit ihren Expertisen und Kompetenzen dargestellt werden. Mit der FEMtech Expertin des Monats wird aus der FEMtech Expertinnendatenbank monatlich eine Fachfrau ausgezeichnet und der Öffentlichkeit vorgestellt. Im Rahmen der FEMtech Netzwerktreffen wird über Neuigkeiten aus dem Förderschwerpunkt Talente berichtet und es werden aktuelle FEMtech Themen aufgezeigt. Die FEMtech Netzwerktreffen dienen vor allem dem informellen Austausch, dem Kennenlernen der Expertinnen und Fachfrauen aus dem Bereich Forschung und Technologie. Die FEMtech Netzwerktreffen sind auch offen für interessierte Personen, die die Themen Frauenförderung und Chancengleichheit unterstützen. Die Website zur Initiative FEMtech ist unter www.femtech.at zu finden.
Anwendung von Gender-Kriterien in den Programmen der Österreichischen Forschungsförderungsgesellschaft mbH (FFG)	Die FFG hat in Abstimmung mit den EigentümerInnen (BMVIT und BMDW, vormals BMWFW) die Gender-Kriterien in allen FFG Anträgen umgesetzt, mit dem Ziel die Chancengleichheit für Frauen und Männer in der industriellen und außeruniversitären Forschung zu verbessern. Die Gender-Kriterien sollen zur Awareness und zur Sensibilisierung bei den AntragstellerInnen und ExpertInnen führen. Die Gender-Kriterien werden bei der Bewertung aller FFG Anträge berücksichtigt: - sie tragen zur Sicherung und Verbesserung der Qualität von geförderten Projekten bei, indem etwaige Gender-Aspekte im Inhalt erkannt und im Forschungsdesign angemessen berücksichtigt werden; - um einen Beitrag zur Gender-Ausgewogenheit im Team zu leisten; - um ein besseres Marktverständnis zu erzielen.
Studie: Gleichstellungserhebung in der außeruniversitären Forschung 2018	Die Studie beschäftigt sich mit dem gegenwärtigen Entwicklungsstand von Gleichstellung in der außeruniversitären naturwissenschaftlich-technischen Forschung in Österreich. Ziel ist es, die Beschäftigungsentwicklung differenziert nach Geschlecht und die Beschreibung des Status quo der umgesetzten Maßnahmen und Aktivitäten zur Förderung der Chancengleichheit dazustellen. Mit der Durchführung der Erhebung können Fortschritte, aber auch

• Titel	• Beschreibung
<p>Talente – der Förderschwerpunkt des BMVIT</p>	<p>Stagnationsprozesse erkannt und aufgezeigt werden. Durch die Setzung von entsprechenden Maßnahmen können Unterstützungen angeboten werden oder es kann entgegengewirkt werden. Zusätzlich wird in der Gleichstellungserhebung 2018 das Thema „Führung in Teilzeit“ untersucht.</p> <p>Mit dem Förderschwerpunkt Talente des BMVIT werden Menschen in Forschung und Entwicklung über den gesamten Karriereverlauf unterstützt. Der Förderschwerpunkt Talente setzt Impulse und schafft Möglichkeiten, auf denen Ausbildungen, Arbeitsmarkt und andere relevante Bereiche weiter aufbauen können. Unter Talente nützen – Chancengleichheit sind folgende Förderungslinien enthalten: FEMtech Karriere-Check für KMU – Genderanalyse FEMtech Karriere – Chancengleichheit in der angewandten Forschung FEMtech Praktika für Studentinnen – Einstieg in die Forschungskarriere FEMtech Forschungsprojekte – Gendergerechte Innovation Der Förderschwerpunkt Talente ist unter https://www.bmvit.gv.at/innovation/humanpotenzial/talente.html zu finden.</p>
<p>Mobilitätsverhalten von Frauen und Männern in unterschiedlichen Lebenslagen“ – Sekundärdatenanalyse zur österreichweiten Mobilitätserhebung „Österreich unterwegs 2013/2014“ nach Haushaltstyp, Geschlecht und räumlicher Lage</p>	<p>Die „Österreich unterwegs 2013/14“- Erhebung sowie zahlreiche wissenschaftliche Studien zeigen, dass Frauen und Männer ein unterschiedliches Mobilitätsverhalten aufweisen. Dies liegt jedoch nicht an ihrem biologischen Geschlecht, sondern insbesondere an im Zuge der Sozialisation angeeigneten geschlechtertypischen Verhaltensweisen von Frauen und Männern – dem sozialen (oder auch kulturellen) Geschlecht. Die Detailauswertung der Daten (Sekundärdatenanalyse) von „Österreich unterwegs 2013/2014“ widmet sich daher vertieft der Frage, welchen Einfluss soziale und räumliche Rahmenbedingungen auf das Mobilitätsverhalten von Frauen und Männern haben. Die Datenauswertung zeigt, dass sich das Mobilitätsverhalten der Befragten entlang der drei Dimensionen Gender, Lebenslage und Lage des Wohnortes differenziert. Von diesen Mobilitätsmustern lässt sich auch auf die Mobilitätsbedürfnisse der Betroffenen schließen, die sich aufgrund ihrer unterschiedlichen Lebenslagen ergeben. Frauen weisen in den meisten Lebenslagen eine geringere Mobilität auf als Männer und sind somit seltener außer Haus unterwegs. Wenn sie allerdings unterwegs sind, so legen sie im Durchschnitt mehr Wege zurück als Männer, die sie aber oftmals langsamer bewältigen. Weiters zeigt sich, dass Frauen noch immer häufiger Wege der Reproduktion (z.B. Bringen und Holen, aber auch Einkaufen und andere private Erledigungen) zurücklegen als Männer, während diese wiederum meist (mit Ausnahme von Paarhaushalten in zentralen Lagen) einen höheren Anteil an Arbeitswegen aufweisen als Frauen. Bei Kindern im gemeinsamen Haushalt steigt die Komplexität der Wege von Frauen nochmals an, unabhängig davon, ob sie erwerbstätig sind oder nicht. Das ist insbesondere bei kleinen Kindern der Fall; bei Paarhaushalten ohne Kinder sind derartige Unterschiede kaum zu beobachten. Dementsprechend sollte gendergerechte Mobilität diese Unterschiede des Mobilitätsverhaltens von Frauen und Männern und ihre täglichen Routinen entsprechend berücksichtigen und dabei auch die unterschiedlichen Bedürfnisse und Mobilitätsmöglichkeiten von Frauen im Blickfeld behalten.</p> <p>Die Sekundärdatenanalyse ist veröffentlicht unter: https://www.bmvit.gv.at/verkehr/gesamtverkehr/statistik/oesterreich_unterwegs/downloads/Mobilitaet_und_Lebenslagen.pdf</p>
<p>„Entwicklung eines Themen- und Veranstaltungsdesign zum Thema Mobilität in Österreich aus der Genderperspektive“</p>	<p>Ziel der Maßnahme – basierend auf die vertiefenden Gender-Erhebungen zur österreichweiten Mobilitätserhebung „Österreich unterwegs 2013/14“ - die Entwicklung eines Veranstaltungsdesigns zum Awareness-Raising der Genderrelevanz im Bereich Mobilität. Mit der Konzeptionierung wurde WIMEN beauftragt. WIMEN ist ein Netzwerk aus Fachfrauen, die sich mit ihrer beruflichen Expertise vernetzen und austauschen, fokussiert auf die Bereiche:</p>

• Titel	• Beschreibung
	<p>Energie, Mobilität, Öffentlicher Raum, Umwelt, Gender, Bildung. Durch die breite Aufstellung konnte zudem sichergestellt werden, dass ein Großteil der relevanten gesellschaftlichen Trends beim Design von Workshops mitberücksichtigt werden.</p> <p>Das entwickelte Konzept für „bewusstseinsbildende Workshops“ legt den Fokus auf das Thema ‚multimodal mobil‘ mit besonderem Bezug auf Bedürfnisorientierung, Migration und Generationen. Schließlich wurde ein Workshop mit dem Titel „Multimodal mobil – gender- und diversitygerecht“ durchgeführt, bei dem sich die Mitglieder des Netzwerks WIMEN und BMVIT Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter über aktuelle Forschungsprojekte informieren und austauschen konnten.</p>
<p>Durchführung einer Genderschulung zum Aufzeigen genderrelevanter Aspekte bei der Verkehrsplanung- und Steuerung</p>	<p>Das BMVIT-Gleichstellungsziel im Rahmen der Wirkungsorientierung hat die Erhöhung der Genderkompetenz bei Personen, die mit den Themenbereichen Verkehrsplanung bzw. -steuerung betraut sind, zum Ziel. Die Genderschulung (1-tägiger Workshop) diente dazu, bei Projekten/Vorhaben/Aktivitäten/Gutachten etc. genderrelevante Aspekte aufzuzeigen. Wissensbasis waren die Erkenntnisse/Ergebnisse der BMVIT-Studien und Projekte aus den Vorjahren wie auch der Institute für Verkehrswesen und für Landschaftsplanung (Universität für Bodenkultur Wien), die mit der Gestaltung der Schulung beauftragt wurden. Vermittelt wurden allgemein rechtliche Rahmenbedingungen zur Gleichstellung und Gleichbehandlung von Frauen wie auch Gender+ in der Verkehrsplanung und Auswirkungen auf Umwelt und Gesundheit. Wichtig war neben dem theoretischen Teil der Vermittlung von Fachwissen insbesondere auch ein Praxisteil. Am Training Teilnehmende (Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aus dem BMVIT und BMNT) haben für eigene Projektvorhaben/Aktivitäten die gelernten Inputs angewandt und dadurch auf Genderrelevanz geprüft. Für künftige Vorhaben wurde somit ein wichtiger Grundstein zur Bewusstseinsbildung geschaffen.</p>
<p>Studie „Indikatorenentwicklung zur Messung des verkehrspolitischen Gleichstellungsziels einer gendergerechten Mobilität“</p>	<p>Ziel der Studie war die Entwicklung von Indikatoren zur Messung einer gendergerechten Mobilität im Rahmen der Wirkungsorientierung. Auf internationaler Ebene finden sich zwar keine konkreten Indikatoren zur Messung gendergerechter Mobilität, doch konnten aus der Forschung Themen identifiziert werden, die für eine gendergerechte Mobilität abgedeckt werden sollten. Auf dieser Basis wurden drei wesentliche Handlungsfelder herausgearbeitet, die nach festgelegten wissenschaftlichen Kriterien untersucht wurden. Die Handlungsfelder sind 1. Wissen und Bewusstsein, 2. physische Infrastruktur und 3. Services und Dienstleistungen.</p> <p>1. Nur mit genügend fundiertem Datenmaterial und wissenschaftlichen Erkenntnissen können jene Faktoren identifiziert und ausgeglichen werden, die eine Benachteiligung von Frauen in ihrer Alltagsmobilität darstellen. Dieses Bewusstsein muss insbesondere bei jenen Akteurinnen und Akteuren vorhanden sein, die die Alltagsmobilität in Österreich gestalten und so die Mobilitätschancen für die Bevölkerung mitbestimmen (bei Institutionen/Organisationen wie BMVIT, ÖBB, ASFiNAG, Verkehrsverbänden, Verkehrsplanungsbüros etc.)</p> <p>2. Bauliche Struktur und Ausgestaltung eines Verkehrssystems sind wesentliche Determinanten für die Mobilitätsmöglichkeiten, die ein Individuum vorfindet. Hier müssen jene Infrastrukturen verstärkt werden, die überdurchschnittlich oft von Frauen verwendet werden. Sie legen kürzere, jedoch komplexere Wegeketten mit unterschiedlichen Verkehrsmitteln, zu mehreren Zwecken sowie außerhalb der Stoßzeiten zurück. Daher müssen in Bezug auf die Infrastruktur die Punkte Ausgestaltung der Wegverbindungen, Multimodalität (besonders das Zu-Fuß-Gehen), Barrierefreiheit und Sicherheit berücksichtigt werden. Im Detail wären folgende infrastrukturelle Aspekte zu überprüfen: Qualität der Wege, Qualität der Wegenetze, Qualität der Gebäude, Qualität der Transportmittel und die Qualität der IKT-Infrastruktur.</p>

• Titel	• Beschreibung
	3. Die Mobilitätsmöglichkeiten werden nicht nur durch die physische Ausgestaltung der Infrastruktur beeinflusst, sondern auch davon, wie diese Infrastruktur genutzt wird. Frauen nutzen eine größere Vielfalt an Verkehrsmitteln und legen komplexere Wege zu Uhrzeiten abseits der Hauptverkehrszeiten zurück. Dies wäre bei der Tarifgestaltung, der Taktung, der Linienführung, dem Personal und im Hinblick auf Informationen zu berücksichtigen.

2.13 Bundesministerium für Digitalisierung und Wirtschaftsstandort (BMDW)

Vom BMDW wurden vier Maßnahmen beschrieben. Im Erhebungsblatt wurden die einzelnen Maßnahmen nach Themenkreis und Art der Maßnahme erhoben. Dabei ist zu beachten, dass mehrere Zuordnungen möglich waren. Die Anzahl der Nennungen stimmt daher nicht mit der Anzahl der Maßnahmen überein.

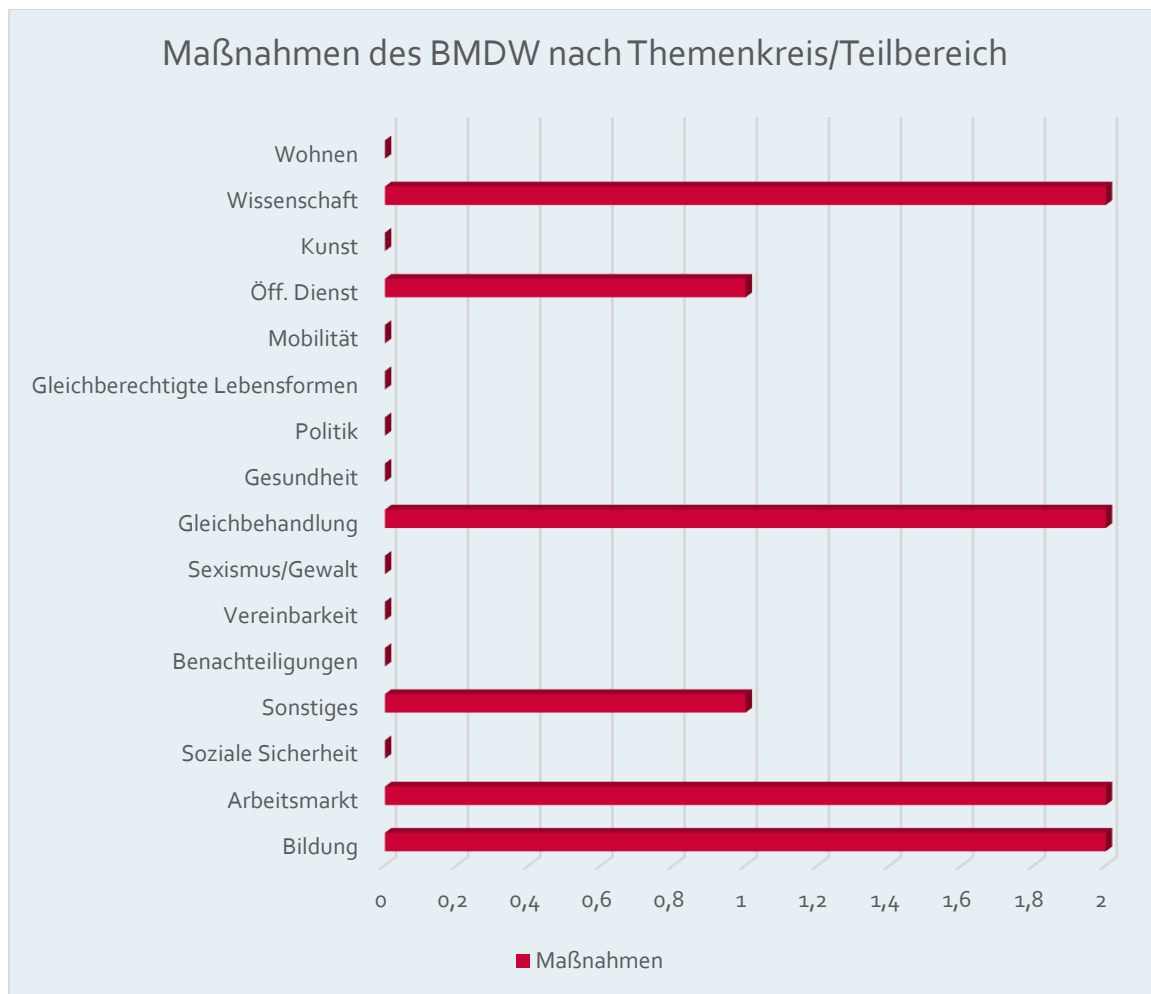
Tabelle 32 Maßnahmen des BMDW nach Themenkreisen

Themenkreis	Anzahl
Vereinbarkeit: Schaffung von Einrichtungen und Maßnahmen, die es Männern und Frauen ermöglichen, ihre familiären Verpflichtungen mit ihrer Berufstätigkeit zu vereinbaren	0
Benachteiligungen: Sozialpolitische Maßnahmen, welche die Benachteiligungen von Frauen in Hinblick auf den Umstand, dass sie Mütter sind oder sein können, abbauen	0
Soziale Sicherheit: Allgemeine Maßnahmen für Frauen zur Existenzsicherung, vor allem für die Fälle des Alters, der Invalidität und der Arbeitslosigkeit	0
Gleichbehandlung: Maßnahmen zur Durchsetzung der Gleichbehandlung im Arbeitsleben	2
Aktive Frauenförderungsmaßnahmen in allen gesellschaftlichen Bereichen und zwar:	8
Schulische und berufliche Bildung	2
Arbeitsmarkt	2
Wohnen	0
Gesundheit	0
Mobilität	0
Sexismus/Gewalt	0
Gleichberechtigte Lebensformen	0
Wissenschaft	2
Kunst und Kunstförderung	0
Politik	0
Öffentlicher Dienst	1
Sonstiges	1

Quelle: Eigene Darstellung basierend auf: Auszug aus der Fragebogenerhebung in den Ressorts (Berichtszeitraum 2017/18)

Die Maßnahmen des BMDW können thematisch überwiegend dem Themenkreis „aktive Frauenförderungsmaßnahme“ zugeordnet werden. Die Aufteilung ist in Abbildung 24 dargestellt, wobei der Themenkreis „aktive Frauenförderung“ in seine Teilbereiche aufgesplittet wurde.

Abbildung 24 Maßnahmen des BMDW nach Themenkreis/Teilbereich



Quelle: Eigene Darstellung basierend auf: Auszug aus der Fragebogenerhebung in den Ressorts (Berichtszeitraum 2017/18)

Aufgegliedert nach Art der Maßnahmen zeigt sich, dass bis auf die „Legislative Maßnahmen“ alle Umsetzungsmöglichkeiten gewählt wurden.

Tabelle 33 Maßnahmen des BMDW nach Art der Maßnahme

Art der Maßnahme	Anzahl
Legislative Maßnahmen	0
Beratungs- und Qualifizierungsmaßnahmen	2
Subventionen, Preise, Stipendien	2
Forschungsförderung	1
Öffentlichkeitsarbeit	1
Sonstiges	1

Quelle: Eigene Darstellung basierend auf: Auszug aus der Fragebogenerhebung in den Ressorts (Berichtszeitraum 2017/18)

Im Folgenden werden die Maßnahmen des BMDW aufgelistet.

• Titel	• Beschreibung
<p>Betriebliche Projekte für Frauen in untypischen Lehrberufen</p>	<p>Maßnahme gem. § 19 c Berufsausbildungsgesetz (Förderung der betrieblichen Ausbildung von Lehrlingen), Förderart gem. Punkt 9 der Richtlinie i.d.g.F. "Gleichmäßiger Zugang von jungen Frauen und jungen Männern zu den verschiedenen Lehrberufen"</p> <p>Folgende Projektförderungen im Erhebungszeitraum:</p> <p>„kann’s! „Steiermark Zeitraum: 2017-2020 Regionaler Fokus: Steiermark Die Aktivierung von jungen Nachwuchskräften ist eines der Ziele von „I kann’s! Steiermark“. In diesem Projekt sollen Jugendliche den Übergang von der Schule in die Arbeitswelt optimal meistern. Junge Frauen und Mädchen werden gezielt in Workshops angesprochen und in ihren Ausbildungszielen unterstützt. Technisch-handwerkliche Betriebe sind ebenfalls an Bord dieses Projekts. Sie profitieren durch gezielte Maßnahmen zur Bewusstseinsbildung für eine gendergerechte Gestaltung des Unternehmensalltags. I kann’s! I trau mer’s zu! 3 Zeitraum: 2016-2019 Regionaler Fokus: Vorarlberg Im Projekt erfolgt eine Begleitung des Kulturwandels hin zu einer gendergerechten organisatorischen Ausrichtung von Unternehmen. Die weibliche Perspektive spielt dabei eine grundlegende Rolle. Ihre Position einzunehmen, ihr Know-how und ihre Ideen in den Prozess einzubinden, ist Ausgangspunkt der „I kann’s!“-Arbeit. Im partizipativen und prozessorientierten Projektverlauf wird in Zusammenarbeit aller ProjektpartnerInnen neues Wissen generiert, das im Weiteren überregional geteilt werden soll. Unternehmen für Mädchen Zeitraum: 2016-2018 Regionaler Fokus: Steiermark Das Projekt richtet sich an Unternehmen, die eine Erhöhung des Mädchenanteils in traditionell männlich dominierten</p>

• Titel	• Beschreibung
	<p>Lehrausbildungen anstreben. „Unternehmen für Mädchen“ verfolgt einen modernen und positiven Ansatz der Organisationsentwicklung, der die Unternehmenskultur als wesentlichen Faktor betrachtet. Open Mint - Mädchen die Türen zu Mathematischen, Informationsverarbeitenden, Naturwissenschaftlichen und Technischen Lehrberufen öffnen Zeitraum: 2016-2019 Regionaler Fokus: Steiermark</p> <p>Im Pilotprojekt „Open Mint“ stehen junge Frauen mit Interesse an einem regional nachgefragten technologieorientierten Lehrberuf im Mittelpunkt. Die jungen Frauen werden auf ihrem Weg zu einer Lehrstelle im MINTBereich unterstützt und während der Lehre fachkundig begleitet. Gezielte betriebliche und überbetriebliche Kooperationen, Role Models sowie Kontakt- und Erprobungsmöglichkeiten in technischen Lehrberufsmöglichkeiten ermöglichen dies. Mädchen Lehre Technik Zeitraum: 2015-2017 Regionaler Fokus: Kärnten Das Projekt soll junge Frauen zum Ergreifen eines nachgefragten technikaffinen Lehrberufes im Bundesland Kärnten anregen und auf ihrem Weg zum erfolgreichen Lehrabschluss begleiten. Mädchen und junge Frauen werden dabei motiviert und gestärkt, ihre Berufswahl fernab von Rollenklischees zu treffen. Das Pilotprojekt „Mädchen Lehre Technik“ umfasst eine gezielte überbetriebliche Vernetzung, Peer-to-Peer Coachings, Mentoring und weitere Ansätze zur begleitenden Unterstützung von Mädchen auf ihrem Weg zu technologieorientierten Lehrberufen. Mentoring Projekt zur Erweiterung von Berufsperspektiven Zeitraum: 2015-2016 Regionaler Fokus: Wien Vielen SchülerInnen ist zum Zeitpunkt der Entscheidung für eine Lehre die Vielfalt an nachgefragten Lehrberufen nicht bewusst. Dies führt häufig zu einer genderspezifischen Konzentration auf einige wenige Berufssparten. Mit einem innovativen Peer-to-Peer-Ansatz und einem damit verzahnten „Lernen am Modell“ sollen berufliche Perspektiven von Schülerinnen im Rahmen des Pilotprojekts gezielt erweitert werden. Ziel ist es, über Peers und deren Erfahrungen neue Tätigkeiten und Lehrberufe kennenzulernen und eine Möglichkeit zu erhalten, diese praktisch zu erfahren</p>
FIW-Award	<p>Im Rahmen der FIW-Kooperation (fiw.ac.at) mit drei Universitäten (WU Wien, JKU Linz, Uni Wien) wird seit 2014 jährlich bis 2018 der „FIW-Award“ in Höhe von max. € 6.000,00 für Nachwuchswissenschaftlerinnen (Altersgrenze 35 Jahre), abwechselnd für Masterarbeiten und Dissertationen von Frauen, ausgeschrieben. Das jährliche Preisgeld kann grundsätzlich auf mehrere Nachwuchswissenschaftlerinnen aufgeteilt werden. 2017 und 2018 wurde der Preis an</p>

• Titel	• Beschreibung
<p>Förderung von Frauen in Unternehmen, insbesondere Erhöhung des Frauenanteils in staatsnahen Betrieben (Management,- Vorstands,- bzw. Aufsichtsratspositionen) und Stärkung von deren Führungskompetenz.</p>	<p>je eine Wissenschaftlerin vergeben. Bei der Auswahl der Arbeiten kommt das „double-review-Verfahren“ zum Einsatz: jede Einreichung wird von jeweils 2 unabhängigen Gutachtern evaluiert und bewertet. Der Preis wird aus Hochschulraumstrukturmitteln finanziert.</p> <p>Der privatwirtschaftliche Sektor soll auf die positiven ökonomischen Effekte, die durch eine stärkere Einbindung von Frauen in führende Positionen erzielt werden, aufmerksam gemacht werden. Mit der Einführung einer Frauenquote in Aufsichtsräten staatsnaher Betriebe kommt dem Staat eine Vorbildwirkung zu. Neben den erhöhten Karrierechancen für Frauen wirkt sich eine Frauenquote in Aufsichtsräten positiv auf die Stärkung des Wettbewerbes und des Standortes Österreich aus. Von dem Wegfall der sogenannten "gläsernen Decke" profitieren nicht nur Frauen, sondern auch Unternehmen, da Frauen andere Zugänge zu Themen und Entscheidungen mit sich bringen. Dies soll durch eine Quotenregelung in staatsnahen Betrieben an denen der Bund mit 50% und mehr beteiligt ist, die Lancierung des Führungskräfteprogramms "Zukunft.Frauen" und durch Qualitätssicherung des Programms und Bewerbung, sowie durch Etablierung der öffentlich zugänglichen Aufsichtsrätinnen-Datenbank als Rechercheinstrument für Personalentscheidungen durch Bewerbung erreicht werden.</p>
<p>Bessere Nutzung des in Österreich vorhandenen Potenzials an Fachkräften, insbesondere durch die Erhöhung des Anteils von Frauen in Forschung, Technologie und Innovation.</p>	<p>Österreich weist bei der Verfügbarkeit hoch qualifizierter Arbeitskräfte einen kritischen Engpass auf. Vor allem mangelndes Interesse an technischen und naturwissenschaftlichen Fächern, ein geringer Anteil von Frauen in der Forschung und eine verhältnismäßig schwache Offenheit der Gesellschaft gegenüber Wissenschaft und Technologie stellen Hemmnisse auf dem Weg zum Innovation Leader, also in die Gruppe jener Länder, die an der Wissensgrenze forschen und an der technologischen Grenze produzieren, dar. Dem soll durch gezielte Maßnahmen zur Bewusstseinsbildung für Forschung und Innovation (z.B. Lange Nacht der Forschung) sowie für Frauen im Bereich FTI durch die Maßnahme w-ffORTE (Wirtschaftsimpulse von Frauen in FTI) http://www.w-fforte.at/ in Kooperation mit der FFG begegnet werden.</p>

Anhang 1 Erhebungsblatt 2017/2018

Erhebungsblatt zu Maßnahmen der Ministerien für den Bericht der Bundesregierung betreffend den Abbau von Benachteiligungen von Frauen (BGBl. 837/1992) für den Berichtszeitraum 2017 - 2018

Bitte berücksichtigen Sie alle Maßnahmen¹, die die Benachteiligung² von Frauen³ in Österreich⁴ abbauen sollen:

Erläuterungen:

¹ Bitte berücksichtigen Sie **laufende als auch neue Maßnahmen**.

² Eine **Benachteiligung** von Frauen gegenüber Männern aufgrund des Geschlechts kann sich prinzipiell in folgenden Kategorien manifestieren:

Zeit: insgesamt längere Wochenstunden (auf dem Arbeitsmarkt und zusätzlich in der Reproduktions- und Hausarbeit, als auch im informellen Sozialbereich),

Geld: geringere Bezahlung für (gleiche) Erwerbstätigkeit,

Qualität: qualitativ schlechtere Arbeitsplätze, Tätigkeitsfelder, Bildungsbereiche...

Soziale Stellung/Wirkungsmacht: schlechter gestellte Positionen in Hierarchien (Arbeitsplatz, Politik, Kunst, Bildung, Familien, ...).

³ Konzeptionell sind hier explizit **frauenpolitische Maßnahmen** gefragt, d.h. Maßnahmen, die gezielt Frauen zugutekommen (z.B. Maßnahmen zur Verringerung des Gender Pay Gaps). Allgemeine **Maßnahmen des Gender Mainstreaming** (z.B. die Gegenüberstellung und Miteinbeziehung von spezifisch männlichen und weiblichen Gesundheitsrisiken in der Gesundheitspolitik) sollen hier so miteinbezogen werden, dass genau deutlich wird, in welchem Umfang sie speziell Frauen zugutegekommen sind.

Die Maßnahmen betreffen sowohl Frauen in **traditionellen Familienstrukturen** als auch in **anderen Lebensformen** (Singlehaushalte, Patchworknetzwerke, gleichgeschlechtliche Partnerinnenschaften...), da die Haushaltsorganisationsform relevant für unterschiedliche soziale und finanzielle Anerkennungssysteme ist.

⁴ Die Eingrenzung der Zielgruppe erfolgt nach dem **Inlands- und Inländerinnenkonzept**, d.h. Migrantinnen in Österreich als auch Österreicherinnen im Ausland sind miteinzubeziehen.

Information zum AUSFÜLLEN:

Bitte verwenden Sie für JEDE Maßnahme einen EIGENEN Erhebungsbogen.

Durch Drücken der TABULATORASTE gelangen Sie zum jeweils nächsten Feld, das Sie durch Anklicken ankreuzen oder wo Sie Text eintragen können.

Bitte speichern Sie das Dokument abschließend als WORD-Doc ab.

Kontakt für Rücksendung der Formulare:

Bitte retournieren Sie die gesammelten Maßnahmenformulare **per Email** (als Anhang)

bis spätestens Freitag, den 22. FEBRUAR 2019 an die Abteilung III/1, Bundeskanzleramt:

gleichstellungspolitik@bka.gv.at

Rückfragen bzgl. Zusendung auch telefonisch: +43 1 531 15 – 632414

Wir danken sehr herzlich für Ihre Mitarbeit!

Die Ergebnisse dieser Erhebung werden im "Bericht der Bundesregierung betreffend den Abbau von Benachteiligungen von Frauen für den Berichtszeitraum 2017 - 2018" verfügbar sein. Der Bericht wird nach Übermittlung an den Nationalrat auf der Website des Bundeskanzleramtes veröffentlicht.

Bearbeitende Stelle	Ministerium	Sektion	Abteilung	Ansprechperson
	Klicken Sie hier, um Text einzugeben.	Klicken Sie hier, um Text einzugeben.	Klicken Sie hier, um Text einzugeben.	Klicken Sie hier, um Text einzugeben.

ERHEBUNGSBLATT

1. Genauer Titel der Maßnahme

Klicken Sie hier, um Text einzugeben.

2. Beschreibung des Inhalts, der Ziele und der Ergebnisse der Maßnahme (in mind. zehn Zeilen)

Klicken Sie hier, um Text einzugeben.

3. Welche Zielgruppe(n) von Frauen soll(en) erreicht werden?

Klicken Sie hier, um Text einzugeben.

4. Zuordnung der Maßnahme zu den folgenden Themenkreisen

Bitte ankreuzen (mehrere Antworten möglich)

Vereinbarkeit: Schaffung von Einrichtungen und Maßnahmen, die es Männern und Frauen ermöglichen, ihre familiären Verpflichtungen mit ihrer Berufstätigkeit zu vereinbaren	<input type="checkbox"/>
Benachteiligungen: Sozialpolitische Maßnahmen, welche die Benachteiligungen von Frauen in Hinblick auf den Umstand, dass sie Mütter sind oder sein können , abbauen.	<input type="checkbox"/>
Soziale Sicherheit: Allgemeine Maßnahmen für Frauen zur Existenzsicherung, vor allem für die Fälle des Alters, der Invalidität und der Arbeitslosigkeit	<input type="checkbox"/>
Gleichbehandlung: Maßnahmen zur Durchsetzung der <i>Gleichbehandlung</i> im Arbeitsleben	<input type="checkbox"/>

Aktive Frauenförderungsmaßnahmen in allen gesellschaftlichen Bereichen und zwar:	
Schulische und berufliche Bildung	<input type="checkbox"/>
Arbeitsmarkt	<input type="checkbox"/>
Wohnen	<input type="checkbox"/>
Gesundheit	<input type="checkbox"/>
Mobilität	<input type="checkbox"/>
Sexismus / Gewalt	<input type="checkbox"/>
Gleichberechtigte Lebensformen	<input type="checkbox"/>
Wissenschaft	<input type="checkbox"/>
Kunst und Kunstförderung	<input type="checkbox"/>
Politik	<input type="checkbox"/>
Öffentlicher Dienst	<input type="checkbox"/>
Sonstiges und zwar: Klicken Sie hier, um Text einzugeben.	<input type="checkbox"/>

5. Zuordnung der Maßnahme zu den folgenden Maßnahmenarten*

Bitte ankreuzen (mehrere Antworten möglich)

Legislative Maßnahmen	<input type="checkbox"/>
Beratungs- und Qualifizierungsmaßnahmen	<input type="checkbox"/>
Subventionen, Preise, Stipendien	<input type="checkbox"/>

Forschungsförderung	<input type="checkbox"/>
Öffentlichkeitsarbeit	<input type="checkbox"/>
Sonstiges und zwar: <i>Klicken Sie hier, um Text einzugeben.</i>	<input type="checkbox"/>

*Erläuterungen zu den Maßnahmenarten in Punkt 5:

- **Legistische Maßnahmen:** EU-Richtlinien, Bundesgesetze, Verordnungen, Erlässe. *Beispiel:* Namensrecht
- **Beratungs- und Qualifizierungsmaßnahmen:** Projekte, Modellprojekte, Förderungen für bestimmte Zielgruppen, Kurse, uvm. *Beispiel:* Berufsberatung für Mädchen in nicht-traditionellen Berufen
- **Subventionen, Preise, Stipendien:** Subventionen für frauenpolitische Einrichtungen, spezifische Preise und Stipendien für Frauen. *Bsp.:* Frauenpreise (z.B. Gabriele-Possanner-Preis)
- **Forschungsförderung:** Forschungsschwerpunkte, Forschungsaufträge, Forschungsförderung. *Beispiel:* Forschungsprojekt „Chancengleichheit und Beschäftigung in der EU“
- **Öffentlichkeitsarbeit:** Kampagnen bzw. Aktionen, Veranstaltungen, Veröffentlichungen, Medienkoffer u.ä. *Beispiele:* Kampagne: „Gewalt gegen Frauen“, Veranstaltungen zum Internationalen Frauentag
- **Sonstiges:** Hier sind Maßnahmen der Frauenförderung gemeint, die nicht unmittelbar den ersten fünf Kategorien zuzuordnen sind.

6. Zeitliche Einordnung der Maßnahme

Bitte ankreuzen

Dies ist eine NEUE (2017/18) Maßnahme	Wählen Sie ein Element aus.
Dies ist eine laufende Maßnahme	Wählen Sie ein Element aus.
Diese Maßnahme ist	Wählen Sie ein Element aus.

Die Maßnahme läuft seit *Klicken Sie hier, um Text einzugeben.* und bis *Klicken Sie hier, um Text einzugeben.*

7. Angaben zum Budget

Bitte ankreuzen

Für die Maßnahme wurden in den Jahren 2017 und 2018 EUR aufgewendet:	
Unter € 10.000,-	<input type="checkbox"/>

€ 10.000,- bis € 100.000,-	<input type="checkbox"/>
€ 100.000,- bis € 1 Mio.	<input type="checkbox"/>
€ 1 Mio. bis € 10 Mio.	<input type="checkbox"/>
Über € 10 Mio.	<input type="checkbox"/>

8. Art der Finanzierung

Bitte ankreuzen

100%ige Finanzierung aus Eigenmitteln	<input type="checkbox"/>
Kofinanzierung durch:	<input type="checkbox"/>
EU-Mittel	<input type="checkbox"/>
Land und/oder Gemeinde	<input type="checkbox"/>
sonstige öffentliche Mittel (andere Ministerien, AMS,....)	<input type="checkbox"/>
Privatunternehmen	<input type="checkbox"/>
Sonstiges und zwar: Klicken Sie hier, um Text einzugeben.	<input type="checkbox"/>

9. Dokumentation und Evaluierung der Maßnahme

Bitte ankreuzen

Eine Maßnahmenevaluierung wurde durchgeführt.	Wählen Sie ein Element aus.
---	-----------------------------

Evaluierungsmethode – qualitativ und/oder quantitativ?

Die Evaluierung erfolgte qualitativ („beschreibend“)	Wählen Sie ein Element aus.
Die Evaluierung erfolgte quantitativ („Kennzahlen“)	Wählen Sie ein Element aus.

Wenn qualitativ: Beschreiben Sie **Kriterien bzw. Methoden:**

Klicken Sie hier, um Text einzugeben.

Wenn quantitativ: Nennen Sie **Kennzahlen:**

Kennzahl 1 (Name; Betrachtungsperiode; Quelle):

Klicken Sie hier, um Text einzugeben.

Kennzahl 2 (Name; Betrachtungsperiode; Quelle):

Klicken Sie hier, um Text einzugeben.

Abkürzungen

BJA	Bundeskanzleramt
BMASGK	Bundesministerium für Arbeit, Soziales; Gesundheit und Konsumentenschutz
BMBWF	Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Forschung
BMEIA	Bundesministerium für Europa, Integration und Äußeres
BMF	Bundesministerium für Finanzen
BMVRDJ	Bundesministerium für Verfassung, Reformen, Deregulierung und Justiz
BMNT	Bundesministerium für Nachhaltigkeit und Tourismus
BMLV	Bundesministerium für Landesverteidigung
BMDW	Bundesministerium für Digitalisierung und Wirtschaftsstandort
BMöDS	Bundesministerium für öffentlichen Dienst und Sport
BMI	Bundesministerium für Inneres
BMVIT	Bundesministerium für Verkehr, Innovation und Technologie

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1 Überblick über die Anzahl der Maßnahmen im Zeitverlauf	9
Abbildung 2 Maßnahmen mit Zielgruppe Frauen vs. Zielgruppe Frauen und Männer	11
Abbildung 3 Maßnahmen nach Zielgruppen	12
Abbildung 4 Prozentuale Themenkreisverteilung	15
Abbildung 5 Verteilung der Maßnahmen nach Themenkreis und Teilbereich	16
Abbildung 6 Themenkreis/Ministerium	18
Abbildung 7 Maßnahme nach Art der Maßnahme	21
Abbildung 8 Zeitliche Einordnung der Maßnahmen	22
Abbildung 9 Budget pro Maßnahme (exkl. k.A.)	24
Abbildung 10 Maßnahmen nach Art der Finanzierung	26
Abbildung 11 Maßnahmen nach Art der Evaluierung	27
Abbildung 12 Prozentuale Verteilung aktiver Frauenförderungsmaßnahmen	30
Abbildung 13 Maßnahmen des BKA nach Themenkreis/Teilbereich	35
Abbildung 14 Maßnahmen des BMASGK nach Themenkreis/Teilbereich	69
Abbildung 15 Maßnahmen des BMBWF nach Themenkreis/Teilbereich	83
Abbildung 16 Maßnahmen des BMEIA nach Themenkreis/Teilbereich	96
Abbildung 17 Maßnahmen des BMF nach Themenkreis/Teilbereich	105
Abbildung 18 Maßnahmen des BMöDS nach Themenkreis/Teilbereich	108
Abbildung 19 Maßnahmen des BMI nach Themenkreis/Teilbereich	112
Abbildung 20 Maßnahmen des BMVRDJ nach Themenkreisen/Teilbereichen	117
Abbildung 21 Maßnahmen des BMNT nach Themenkreisen/Teilbereichen	121
Abbildung 22 Maßnahmen des BMLV nach Themenkreisen/Teilbereichen	132
Abbildung 23 Maßnahmen des BMVIT nach Themenkreis/Teilbereich	136
Abbildung 24 Maßnahmen des BMDW nach Themenkreis/Teilbereich	142

Tabellenverzeichnis

Tabelle 1 Maßnahmen nach Zielgruppen	10
Tabelle 2 Maßnahmen nach Themenkreisen	14
Tabelle 3 Maßnahmen nach Art der Maßnahme	20
Tabelle 4 Maßnahmen nach zeitlicher Zuordnung	22
Tabelle 5 Maßnahmen nach Budgetumfang	23
Tabelle 6 Maßnahmen nach Art der Finanzierung	25
Tabelle 7 Maßnahmen nach Art der Evaluierung	26
Tabelle 8 Überblick über die Anzahl der Maßnahmen	28
Tabelle 9 Überblick über die Anzahl der Maßnahmen 2017/2018	33
Tabelle 10 Maßnahmen des BKA nach Themenkreisen	34
Tabelle 11 Maßnahmen des BKA nach Art der Maßnahme	36
Tabelle 12 Maßnahmen des BMASGK nach Themenkreisen	68
Tabelle 13 Maßnahmen des BMASGK nach Art der Maßnahme	70
Tabelle 14 Maßnahmen des BMBWF nach Art der Maßnahme	82
Tabelle 15 Maßnahmen des BMBWF nach Art der Maßnahme	84
Tabelle 16 Maßnahmen des BMEIA nach Themenkreisen	95
Tabelle 17 Maßnahmen des BMEIA nach Art der Maßnahme	97
Tabelle 18 Maßnahmen des BMF nach Themenkreisen	104
Tabelle 19 Maßnahmen des BMF nach Art der Maßnahme	106
Tabelle 20 Maßnahmen des BMöDS nach Themenkreisen	107
Tabelle 21 Maßnahmen des BMöDS nach Art der Maßnahme	109
Tabelle 22 Maßnahmen des BMI nach Themenkreisen	111
Tabelle 23 Maßnahmen des BMI nach Art der Maßnahme	113
Tabelle 24 Maßnahmen des BMVRDJ nach Themenkreisen	116
Tabelle 25 Maßnahmen des BMVRDJ nach Art der Maßnahme	118
Tabelle 26 Maßnahmen des BMNT nach Themenkreisen	120
Tabelle 27 Maßnahmen des BMNT nach Art der Maßnahme	122
Tabelle 28 Maßnahmen des BMLV nach Themenkreisen	131
Tabelle 29 Maßnahmen des BMLV nach Art der Maßnahme	133
Tabelle 30 Maßnahmen des BMVIT nach Themenkreisen	135
Tabelle 31 Maßnahmen des BMVIT nach Art der Maßnahme	137
Tabelle 32 Maßnahmen des BMDW nach Themenkreisen	141
Tabelle 33 Maßnahmen des BMDW nach Art der Maßnahme	143

Impressum

Medieninhaber, Verleger und Herausgeber:

Bundeskanzleramt, Ballhausplatz 2, 1010 Wien

Autorin: Mag. Ute Schreiner, Abt. III/1, Bundeskanzleramt

Gesamtumsetzung: Mag. Ute Schreiner, Abt. III/1, Bundeskanzleramt

Druck: Digitalprintcenter, BMI

Stand: 2019

Copyright und Haftung:

Auszugsweiser Abdruck ist nur mit Quellenangabe gestattet, alle sonstigen Rechte sind ohne schriftliche Zustimmung des Medieninhabers unzulässig.

Es wird darauf verwiesen, dass alle Angaben in dieser Publikation trotz sorgfältiger Bearbeitung ohne Gewähr erfolgen und eine Haftung des Bundeskanzleramtes und der Autorin/des Autors ausgeschlossen ist. Rechtausführungen stellen die unverbindliche Meinung der Autorin/des Autors dar und können der Rechtssprechung der unabhängigen Gerichte keinesfalls vorgreifen.

Rückmeldungen: Ihre Überlegungen zu vorliegender Publikation übermitteln Sie bitte an gleichstellungspolitik@bka.gv.at.

Bundeskanzleramt

Ballhausplatz 2, 1010 Wien

+43 1 531 15-0

gleichstellungspolitik@bka.gv.at

bundeskanzleramt.gv.at

